

UNIVERSITÉ DE PARIS. — FACULTÉ DE DROIT

L'OBLIGATION
DE LA
TENTATIVE DE CONCILIATION

DANS LES
DIFFÉRENDS COLLECTIFS ENTRE PATRONS ET OUVRIERS

THÈSE POUR LE DOCTORAT
PRÉSENTÉE ET SOUTENUE

Le samedi 17 juin 1911, à 1 heure 1/2

PAR

Marcel NUSBAUMER

Rédacteur au Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale

Président : M. JAY, professeur.

Suffragants : } MM. FERNAND FAURE, professeur.
 } DESCHAMPS, professeur.

PARIS

ÉMILE LAROSE, LIBRAIRE-ÉDITEUR

11, Rue Victor Cousin, 11

1911



Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41551628_0029

THÈSE
POUR
LE DOCTORAT

La Faculté n'entend donner aucune approbation
ni improbation aux opinions émises dans les
thèses ; ces opinions doivent être considérées
comme propres à leurs auteurs.

UNIVERSITÉ DE PARIS. — FACULTÉ DE DROIT

L'OBLIGATION

DE LA

TENTATIVE DE CONCILIATION

DANS LES

DIFFÉRENDS COLLECTIFS ENTRE PATRONS ET OUVRIERS

THÈSE POUR LE DOCTORAT

PRÉSENTÉE ET SOUTENUE

Le samedi 17 juin 1911, à 1 heure 1/2

PAR

Marcel NUSBAUMER

Rédacteur au Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale

Président : M. JAY, professeur.

*Suffragants : } MM. FERNAND FAURE, professeur.
 DESCHAMPS, professeur.*

PARIS

ÉMILE LAROSE, LIBRAIRE-ÉDITEUR

11, Rue Victor Cousin, 11

1911



L'OBLIGATION
DE LA
TENTATIVE DE CONCILIATION
DANS LES
DIFFÉRENDS COLLECTIFS ENTRE PATRONS ET OUVRIERS

INTRODUCTION

La plupart des historiens font remonter l'origine des grèves à la plus haute antiquité : « Cette sorte de phénomène social, écrit M. Paul Leroy-Beaulieu, a dû exister depuis qu'il y a sur la terre des hommes libres (1) » Et M. Malapert pense de même que « l'antagonisme des patrons et ouvriers est la plus vieille des causes de discordes. En vain nous dira-t-on, ajoute-t-il, qu'il ne pourrait être question de ces luttes dans les temps où l'esclavage dominait le monde entier. La création des corporations d'artisans montre qu'il y avait des ouvriers libres à côté des esclaves. Ces prolétaires étaient donc dans la nécessité de débattre le prix de leur travail contre ceux à qui ils

1. *Les grèves. Mémoires de l'Académie de Caen*, 1874, t. 24.

le vendaient.» (1) Et M. Malapert rappelle que Tite-Live nous a laissé le récit d'une grève de joueurs de flûte qui se serait produite à Rome au iv^e siècle.

Il est sans doute loisible au chercheur érudit de remonter aux premiers siècles de l'ère romaine pour découvrir dans une mutinerie de joueurs de flûte un récit de grève, de recueillir tout ce qui, dans les chroniques du moyen âge ou dans des édits des xiii^e et xiv^e siècles, présente quelque analogie avec les grèves ou de trouver dans les nombreuses révoltes d'ouvriers du xviii^e siècle la trace d'une longue suite de conflits collectifs ; il n'en est pas moins vrai que selon la parole de M. Jourdan « on fait des grèves depuis cinquante ans ».

Il faut entendre par là que sous sa forme actuelle la grève est un phénomène social de date relativement récente.

Il est certain qu'au moyen âge, surtout aux xiii^e et xiv^e siècles, le contrat de travail avait pris un assez grand développement. Mais il était différent de ce qu'il est aujourd'hui parce qu'il n'y avait pas de grande industrie. Dans l'atelier de famille l'ouvrier était le collaborateur du patron : la distance qui sépare l'un de l'autre était petite et l'ouvrier pouvait espérer devenir patron à son tour. La création d'un nouvel atelier n'exigeait que peu de capitaux et si une réglementation étroite réglait les conditions

1. *Étude historique sur les coalitions. Journal des Économistes*, 3^e série, t. 26 (1872), p. 347.

d'accession à la maîtrise, l'ouvrier pouvait au moins espérer devenir patron. Par cette situation même les rapports entre patrons et ouvriers n'étaient pas aussi tendus qu'aujourd'hui, et, si la conclusion du contrat de travail donnait parfois lieu à des discussions, elles atteignaient rarement un caractère aigü par suite de la possibilité pour le patron d'adapter les conditions du contrat de travail aux convenances de l'ouvrier.

Mais à la suite d'une longue évolution et sous des influences nombreuses, développement du machinisme, facilité des moyens de communication, et par suite élargissement du marché qui tend à devenir mondial, le petit atelier a fait place à l'usine et la boutique au grand magasin. Aujourd'hui patrons et ouvriers ne se connaissent plus : le patron — et en présence des grandes entreprises industrielles, des Sociétés anonymes au capital de plusieurs millions de francs peut-on parler d'un patron — n'existe plus ; il y a à la tête de l'entreprise un salarié comme l'ouvrier, directeur technique, responsable de ses actes devant un conseil d'administration incompetent des travaux de l'industrie. D'autre part le directeur ne connaît de ses ouvriers que le nombre et la somme pour laquelle ils figurent en fin d'année dans le bilan financier de l'entreprise : ils constituent une marchandise tarifiée, qui a son cours sur le marché, et dont il ne doit tenir compte que pour l'établissement du coût de production des produits à fabriquer. Pas de possibilité d'adaptation du contrat de travail, aux convenances de

l'ouvrier : avec la meilleure volonté du monde, le directeur ne pourrait accéder aux désirs de ses ouvriers.

Du reste peut-on parler de contrat de travail, au sens propre du mot, dans ces entreprises où la volonté du patron intervient seule pour régler dans ses plus petits détails les conditions du travail. L'ouvrier qui s'embauche ne peut plus discuter, il adhère aux conditions imposées par le patron. L'ouvrier n'a plus d'espoir de devenir patron : lui et les siens sont destinés à vivre toujours de la même vie, car ils ne pourront jamais disposer des capitaux considérables qui sont aujourd'hui nécessaires à l'installation d'une entreprise.

Mais cette transformation a permis à l'ouvrier de connaître ses compagnons de misère. La présence de nombreux ouvriers dans les mêmes ateliers a facilité l'entente : unis dans la même tâche, souffrant de la même souffrance, ils se sont coalisés pour arracher aux patrons de moins mauvaises conditions de travail ou de salaire. La coalition, l'association et la grève en ont résulté.

Et on constate en effet, à l'origine tout au moins, et dans tous les pays un parallélisme étroit entre le développement des grèves et celui des associations ouvrières. Les associations jeunes cultivent la grève, d'une part parce qu'elles en ont besoin pour être admises à discuter, pour faire reconnaître leur autorité, le patron se refusant à admettre ce tiers dans le « tête à tête » qui précède l'embauchage ; d'autre

part, parce qu'elles y voient un moyen d'étendre leur influence et de se développer : la grève amène souvent à l'association des adhérents nouveaux, et permet la création de nouvelles sections ou d'associations nouvelles.

Mais dès que l'association a atteint son plein développement, aussitôt qu'elle groupe un grand nombre d'adhérents, surtout si par de fortes cotisations elle s'est assurée un trésor de guerre important, elle essaie de substituer à la grève, moyen de guerre, le contrat collectif, moyen de paix. Les Trade-Unions anglaises, fortement organisées, ne recourent à la grève que comme pis-aller et seulement après échec des négociations. De même en France la Fédération des Travailleurs du Livre a obtenu ses meilleurs résultats sans que le travail ait été interrompu : du reste les règlements de l'organisation ne permettent aux sections d'engager une grève qu'avec l'assentiment du Comité central et après une scrupuleuse enquête ; l'inobservation de cette formalité peut entraîner la suppression des subsides et des indemnités de grève. De même la Fédération des ouvriers mineurs n'a pas eu de mouvement de grève important à enregistrer depuis 1902. Des conventions signées régulièrement entre le syndicat ouvrier et les directeurs des Grandes Compagnies houillères règlent les conditions de travail et de salaire des mineurs du Nord et du Pas-de-Calais (conventions d'Arras) et celles des mineurs du bassin de la Loire et de Rive de Gier (conventions de Saint-Étienne).

Quoi qu'il en soit dans tous les pays, sauf peut-être en Angleterre, les grèves augmentent.

En *France* on comptait 313 grèves en 1890 ; il y en avait 406 en 1895, 902 en 1900, 1.309 en 1906, et 1.025 en 1909.

En *Allemagne* on comptait 1.311 grèves en 1899, 1.468 en 1900, 3.626 en 1906.

En *Belgique* il a été signalé 130 grèves en 1897, 146 en 1900 et 224 en 1907.

Aux *États-Unis* on a compté 477 conflits avec 130.176 grévistes en 1881 ; 695 avec 258.159 grévistes en 1885 ; 1897 avec 373.499 grévistes en 1890 ; 1.255 avec 407.188 grévistes en 1895 ; 1.839 avec 567.719 grévistes en 1900 ; 3.240 avec 691.507 en 1902 ; enfin 2.186 avec 302.434 grévistes en 1905.

En *Italie* ils s'était produit en 1892, 129 conflits comprenant 34.304 ouvriers ; en 1905 il y a eu 711 conflits englobant 154.527 ouvriers. En *Autriche* 209 grèves et lock-outs avec 30.714 ouvriers s'étaient produites en 1895 alors qu'on en a compté 580 avec 66.531 ouvriers en 1909.

Certains esprits effrayés par ces chiffres ont demandé un retour à l'interdiction des grèves ou tout au moins l'élaboration de mesures législatives destinées à en diminuer le nombre. C'est que les grèves ne constituent pas seulement un danger économique mais aussi une source constante de préoccupations pour le gouvernement chargé du maintien de l'ordre.

Il est rare qu'une grève se déroule pacifiquement : Pour peu que le mouvement soit important, les réu-

nions journalières motivées par les subsides à accorder aux grévistes nécessiteux, amèneront dans la rue un nombre considérable de grévistes d'autant plus surexcités que les misères seront plus grandes ou les patrons plus intransigeants. Le comité de grève, pour entretenir l'esprit de résistance chez les ouvriers, organisera des réunions journalières, des sorties fréquentes ; des manifestations auront lieu à la sortie de l'atelier contre les « renards », contre les ouvriers qui continuent à travailler. Ces manifestations obligeront le gouvernement, pour assurer l'ordre et la liberté du travail à recourir à l'emploi de la troupe et de la gendarmerie. De ce contact permanent des grévistes et des agents de l'autorité des conflits sont à craindre : la surexcitation des esprits fera souvent dégénérer en émeute une bagarre sans importance. Les collisions sanglantes qui se sont produites au cours des grèves de Fourmies, de Draveil, de Raon-l'Etape ont eu pour point de départ des incidents futiles comme l'arrestation d'un ouvrier ou le geste imprudent d'un agent de l'autorité.

Mais c'est surtout lorsque la grève intéresse un service public (postes, chemins de fer) que la tâche du gouvernement devient difficile. Il importe en effet d'assurer la continuité des services tout en observant une stricte neutralité dans le conflit qui met aux prises patrons et ouvriers ; un gouvernement ne peut admettre que la défense des intérêts d'une catégorie de travailleurs ait pour résultat de priver de communications tout le pays et de paralyser la vie nationale.

Dangereuse pour l'ordre public en raison des troubles qu'elle suscite, la grève ne l'est pas moins au point de vue social en raison de la perturbation qu'elle entraîne dans la vie économique du pays.

Se traduisant par un arrêt dans la production, les conflits collectifs menacent de rompre l'équilibre entre la production et la consommation nationales. Les besoins étant les mêmes, l'arrêt dans la fabrication des produits se traduira par une diminution des offres par rapport aux demandes, d'où élévation des prix. La diminution de la production et cette hausse des prix faciliteront l'entrée des produits étrangers qui viendront concurrencer avantageusement les produits indigènes. Au cours de la grève des mineurs de 1902, il fut importé en France 45.200.000 tonnes de charbons allemands contre 42.300.000 tonnes en 1901 (1).

Il ne faut pas exagérer toutefois l'importance du danger : sans doute une grève importante surtout si elle se prolonge facilitera l'entrée de produits étrangers : mais pour qu'il ait perte sèche il faudrait admettre que les grèves ne se produisent que dans un seul pays. Or s'il y a 1.200 grèves par an en France il y en a 1.500 en Allemagne et 2.500 aux États-Unis. Du reste si les Allemands nous ont fourni du charbon en 1902, nous leur en avons fourni à notre tour lors des grèves du bassin de la Ruhr.

D'autre part le trouble économique apporté dans le pays pendant la grève n'est que momentané. C'est

1. *Annales du commerce extérieur* ; année 1903, I, p. 132.

l'idée qu'exprimait M. Piquenard, dans une conférence sur le bilan financier des grèves faite en 1907 à l'École des hautes Études sociales lorsqu'il disait : « Le plus souvent le trouble apporté par les grèves même de longue durée n'est que momentané. Quand la grève a été longue, aussitôt qu'elle est terminée, patrons et ouvriers rivalisent d'ardeur pour récupérer les pertes qu'ils ont faites chacun de leur côté. On fait des heures supplémentaires ; on travaille double et, au bout d'un temps relativement court, tout est à peu près réparé. Je ne prendrai qu'un exemple : celui des grèves de Marseille. On sait que pendant plusieurs mois, de mars à septembre 1904, Marseille fut le théâtre d'une série de grèves ; dockers, inscrits maritimes, états-majors cessèrent tour à tour le travail, entravant et paralysant même d'une façon continue la vie économique de la grande cité méditerranéenne. Le mouvement du port s'en ressentit naturellement : en 1904 il baissa de 1.159.000 tonneaux (13.353.000 en 1904 contre 14.512.000 en 1903) tandis que le mouvement du port rival de Gênes augmentait de 540.000 tonneaux (12.070.000 en 1904 contre 11.540.000). Par contre en 1905 Marseille bénéficiait d'une augmentation de 2.270.000 tonneaux tandis que Gênes n'enregistrait que 920.000 tonneaux en plus. En un an Marseille avait regagné à peu près son avance antérieure (1). »

Quoi qu'il en soit, si les grèves n'ont pas grande influence sur l'activité générale du pays, il est in-

1. Gide etc. *Le droit de grève*, p. 164.

contestable qu'elles sont funestes aux intéressés.

Quel que soit le résultat du conflit, patrons et ouvriers, à l'usine ou à l'atelier, resteront aigris l'un contre l'autre, l'un par les sacrifices consentis, l'autre par la résistance inutile. Le patron supporte du fait de la grève un préjudice parfois considérable : pour peu qu'elle se prolonge il se trouvera difficilement en mesure de faire face à ses engagements, et la grève se terminera peut-être par la fermeture de l'établissement et par la faillite.

Pour l'ouvrier la grève est une source de privations et de misère. Pour conquérir un peu de bien-être — et les statistiques nous apprennent que les ouvriers qui auront réussi ou transigé sur une question d'augmentation ou de réduction de salaire devront travailler 266 jours pour récupérer les salaires perdus pendant la grève — l'ouvrier s'astreint à de longues périodes de chômage pendant lesquelles les privations usent ses forces comme la grève a épuisé ses ressources.

D'autre part les avantages qu'il retire de la grève sont souvent illusoires. Les augmentations de salaire ou les diminutions de temps de travail obtenues ne constituent pas une perte sèche pour le patron. Il compensera le manque à gagner qui en résulte pour lui par une élévation des prix de ventes si bien que par le phénomène de l'incidence l'ouvrier qui est le grand consommateur sera presque seul à payer les augmentations accordées. L'augmentation du prix des choses réduira à rien le bénéfice qu'il a pu tirer de la grève.

Les dangers des conflits collectifs n'avaient pas échappé au législateur de 1864. Mais il croyait que la reconnaissance du droit de grève, au lieu d'amener une augmentation du nombre des conflits, faciliterait les accords entre patrons et ouvriers et contribuerait au rétablissement de la paix sociale. C'est cette idée qu'Émile Ollivier traduisait dans la formule : « La coalition tuera la grève. » Ces espoirs ont été déçus : loin de diminuer, les grèves ont augmenté.

Néanmoins personne n'ose plus demander aujourd'hui l'interdiction des grèves. Tout le monde reconnaît que la grève, malgré ses inconvénients, est la seule arme que l'ouvrier ait à sa disposition pour lutter contre la puissance patronale. Du reste si dans des cas d'espèce la grève est parfois funeste à l'ouvrier, elle lui est, d'une manière générale, favorable. M. Paul Leroy-Beaulieu le reconnaît lui-même : « Le droit de grève est certainement en principe aussi utile à l'ouvrier qu'il est légitime ! Il fait respecter l'ouvrier par le patron. il lui permet de discuter et parfois même de faire améliorer les règlements d'atelier trop tyranniques ou trop capricieux, de restreindre les heures de travail trop longues, d'empêcher lors des changements de base des tarifs, à la suite de l'introduction de machines nouvelles ou de procédés nouveaux, que ces modifications servent à dissimuler une réduction de salaires ; il met parfois les ouvriers en état de faire relever le taux de ceux-ci (1). »

1. LEROY-BEAULIEU. *Économie politique*, IV, p. 453.

Du reste l'interdiction de la grève ne paraît pas possible : toute mesure restrictive du droit de grève n'aurait pour résultat, comme on l'a dit justement, que de donner à la grève l'apparence d'une petite révolution ce qui produirait souvent un résultat contraire à celui attendu. En fait la grève n'est interdite à l'heure actuelle qu'en Russie et en Autriche, pour la petite industrie, et cette interdiction est loin d'être efficace. La loi du 25 mai 1864 qui a aboli en France le délit de coalition n'a pas été voulue par le gouvernement ; elle n'a été proposée par lui que sous la poussée de l'opinion. Dans une lettre à De Morny, Émile Ollivier écrivait en 1863 : « Le récent procès des typographes a montré les duretés vraiment iniques de la loi actuelle ; un nouveau procès de ce genre serait matériellement impossible. » Et il ajoutait : « Conseillez l'abrogation d'une loi injuste qui blesse et opprime le travailleur et méconnaît son droit primordial de se concerter sur les conditions auxquelles il accordera son travail. » Les prescriptions sévères du Code pénal n'ont jamais empêché les grèves : « Il ne s'est guère passé d'année sous la Restauration, écrit M. Levasseur, sans que les tribunaux eussent à juger un ou plusieurs procès de coalitions (1). » Les poursuites furent aussi très nombreuses sous la monarchie de juillet : de 1825 à 1847 il y eut 125 coalitions de poursuivies, les prévenus furent au nombre de 7.148 dont 4.460 furent condamnés à la prison.

1. LEVASSEUR, *Histoire des classes ouvrières de 1789 à 1870* ; t. 2, p. 423.

Sous le second Empire les poursuites ne furent pas moins fréquentes « de 1853 à 1862 inclus le ministère public poursuivit 749 coalitions d'ouvriers comprenant 4.622 prévenus dont 613 furent acquittés et 89 coalitions de patrons englobant 629 prévenus dont 237 furent acquittés ; il y eut un commencement de poursuites pour 1.427 coalitions ce qui fait une moyenne de 220 par an » (1).

En présence de ces chiffres il paraît difficile de faire revivre les pénalités des articles 414, 415 et 416 du Code pénal.

Aussi dans tous les pays aux lois prohibant les grèves se sont substituées des lois facilitant les moyens de solutionner les conflits par l'institution d'une procédure de conciliation et d'arbitrage.

En France, la loi du 27 décembre 1892 a organisé une procédure de conciliation et d'arbitrage facultatifs dans les différends collectifs.

C'est l'étude de cette législation qui fera l'objet de la première partie de ce volume. Après avoir montré l'insuffisance de cette législation, nous étudierons successivement les propositions faites pour la modifier.

Nous serons ainsi amenés à examiner le projet Millerand, et la possibilité d'adaptation à la législation française de l'arbitrage obligatoire tel qu'il est organisé en Australie.

1. *Office du Travail. De la conciliation et de l'arbitrage dans les conflits collectifs entre patrons et ouvriers. Imprimerie nationale, 1893, page 496.*

Après avoir essayé de montrer l'impossibilité d'une réforme de ce genre, nous recherchons les moyens d'obtenir une augmentation notable du nombre des conflits solutionnés par la procédure légale. C'est ainsi que notre étude portera sur les moyens de rendre obligatoire la comparution personnelle des parties en conciliation.

Le chapitre II sera consacré à l'étude de la législation étrangère et tout spécialement des lois édictées dans cet ordre d'idée aux États-Unis et au Canada.

Nous examinerons enfin dans un dernier chapitre les moyens d'adaptation à la législation française des initiatives heureuses constatées à l'étranger.

CHAPITRE PREMIER

La conciliation et l'arbitrage en France.

La loi du 27 décembre 1892.

Les Projets de Réforme.

L'idée d'établir en France une organisation légale de conciliation et d'arbitrage est très ancienne.

En 1863, Émile Ollivier désirait compléter le projet de loi sur le droit de coalition, par une loi organisant une procédure de conciliation et d'arbitrage.

En 1872 la Société des ingénieurs civils de France qu'intéressait la question de l'organisation d'une procédure de conciliation et d'arbitrage chargea une commission de préparer un rapport.

Cette commission proposait de donner aux ouvriers le droit de s'associer pour la conservation et la défense de leurs droits, et de constituer des chambres de conciliation devant fonctionner obligatoirement avant toute grève.

La première de ces idées a été réalisée par la loi du 21 mars 1884 sur les syndicats professionnels.

Au lendemain du vote de cette loi des propositions furent déposées tendant à la création de bureaux de conciliation et d'arbitrage. La première présentée en mai 1886 par MM. Camille et Benjamin Raspail or-

ganisait une procédure d'arbitrage obligatoire ou plus exactement un recours obligatoire à l'arbitrage dans les conflits déclarés.

Le 21 mai 1886 M. Lockroy, ministre du Commerce, déposait un projet de loi instituant l'arbitrage facultatif dans les grèves existantes ; en 1887 une proposition de MM. Lacour, de Larmazelle et Albert de Mun proposait l'organisation d'une procédure facultative d'arbitrage et la création de conseils permanents de conciliation et d'arbitrage.

Ces diverses propositions firent l'objet d'un rapport à la Chambre déposé en 1889 par M. Lyonnais au nom de la commission du travail : il se prononçait contre l'arbitrage obligatoire et proposait un texte organisant l'arbitrage facultatif. Mais le rapport ne put être discuté, les Chambres étant arrivées à expiration.

A la suite d'une consultation des chambres de commerce et des conseils de prud'hommes, et adoptant les conclusions formulées par le Conseil supérieur du Travail dans sa première session (février 1891) M. Jules Roche, ministre du Commerce, déposa en novembre 1891 un projet organisant une procédure de conciliation et d'arbitrage et prévoyant la création de conseils permanents de conciliation et d'arbitrage. Ces deux organes étaient purement facultatifs et leurs décisions n'avaient de sanction que dans un appel à l'opinion publique.

Rapporté en 1892 par M. Lockroy, débarrassé des dispositions relatives à l'institution des conseils per-

manents, le projet de M. Jules Roche est devenu, après quelques modifications, la loi du 27 décembre 1892 sur la conciliation et l'arbitrage en matière de différends collectifs entre patrons et ouvriers et employés.

Analyse de la loi. — La loi du 27 décembre 1892 organise une procédure facultative de conciliation et d'arbitrage.

Le rôle de médiateur est confié au juge de paix, qui, saisi — avant toute cessation du travail ou au cours d'une grève — par une demande des patrons ou des ouvriers, doit provoquer la constitution d'un comité de conciliation composé des délégués des deux parties, choisis parmi les intéressés (5 délégués au maximum pour chaque partie). Le juge de paix, à défaut d'initiative des intéressés invite en outre d'office par voie d'affiches ou par lettres individuelles, les intéressés à se réunir en comité de conciliation mais seulement en cas de conflit déclaré. Mais d'après les instructions ministérielles, le juge de paix doit avant d'intervenir examiner si son appel a quelques chances d'être entendu et si son intervention, en demeurant lettre morte, ne risque pas de compromettre la dignité de sa fonction judiciaire.

Le juge de paix se borne à faciliter un rapprochement entre les parties et à rédiger le procès-verbal des entrevues: il n'est pas président du comité et ne le devient que sur la demande des parties ; en fait il préside toujours les réunions et facilite beaucoup les négociations.

Si un comité de conciliation a pu être réuni et si les parties tombent d'accord sur les conditions de la fin du différend, le juge de paix rédige un procès-verbal de conciliation (1).

En cas de désaccord, le juge de paix propose aux parties de soumettre le différend à l'arbitrage. Si les parties acceptent, chacune désigne un arbitre : en cas de désaccord entre les arbitres ils choisissent un tiers pour les départager ; s'ils ne peuvent s'accorder sur la désignation du tiers arbitre, la désignation en incombe au président du tribunal civil.

Normalement après la signature du compromis d'arbitrage, les parties devraient reprendre le travail ; mais en fait la grève continue fréquemment jusqu'à la publication de la décision arbitrale, parfois même après si la décision n'a pas satisfait une des parties car à tous les degrés de la procédure, les parties peuvent refuser la discussion et rompre les négociations.

La seule sanction prévue par la loi consiste dans l'affichage : « La demande de conciliation et d'arbitrage, le refus ou l'absence de réponse de la partie adverse, la décision du comité de conciliation ou celle des arbitres, notifiés par le juge de paix au maire de chacune des communes où s'étendait le différend, sont, par chacun de ces maires, rendus publics par

1. Aux termes de l'article 14, tous actes faits en exécution de la loi sont « dispensés du timbre et enregistrés gratis ».

affichage à la place réservée aux publications officielles. L'affichage de ces décisions pourra, en outre, se faire par les parties intéressées. Les affiches seront dispensées du timbre. » (Art. 12.)

Résultats. — De 1893 à 1909 il y a eu 12.405 grèves : dans 2.794 cas la procédure de la loi a été appliquée (soit 22,52 % du nombre des grèves) ; 833 conflits ont pris fin par la conciliation (soit 6,71 % du nombre des grèves) ; 94 par l'arbitrage (soit 0,76 %) ; si on y ajoute les grèves qui se sont terminées dès le début de la procédure par avant l'expiration du délai de réponse ou, après refus de comparaître, par abandon des demandes ou par accord direct, on trouve 1.267 conflits terminés par l'application de la loi soit une moyenne de 10 % par rapport au nombre des grèves.

Ces résultats sont peu encourageants : la proportion des conflits solutionnés est loin d'être satisfaisante ; la procédure d'arbitrage n'a pour ainsi dire pas été appliquée et a même nui à l'application de la loi car fréquemment dans l'ignorance de la loi les parties refusaient de recourir à une procédure qui à leurs yeux entraînait obligation de recourir à l'arbitrage. Les espoirs fondés sur la solution des différends avant toute cessation de travail, but idéal de la loi, ont été déçus : 148 conflits ont été soumis à la loi avant toute cessation de travail dans les dix-sept premières années (soit par rapport au nombre des grèves une proportion de 1,19 %, dont 84 dans les cinq dernières années : sur ce nombre 50 ont permis d'éviter la

grève, mais dans 34 cas la grève a eu lieu à la suite de l'échec de la procédure (1).

Les causes d'insuccès de la loi résulteraient, soit du choix du magistrat chargé de son application, le juge de paix n'offrant pas toutes les garanties de compétence désirables et n'ayant pas pour les conflits importants toute l'autorité nécessaire à un médiateur, soit du caractère facultatif de la loi.

Aussi de nombreuses propositions ont été faites pour modifier ou compléter la loi du 27 décembre 1892.

Les unes tendent à conférer sous certaines conditions la connaissance des conflits industriels aux conseils de prud'hommes. C'est le but de la proposition déposée en 1898 par MM. Beauregard et Montebello : le bureau général du conseil de prud'hommes serait appelé à tenter la conciliation, sur la demande des parties, après une tentative faite par un conseiller ouvrier, puis par un conseiller patron puis par tous deux réunis en bureau. Cette proposition aujourd'hui caduque, n'avait pas pour but de substituer la compétence prud'hommale à celle accordée au juge de paix par la loi du 27 décembre 1892, mais de créer un organe nouveau auquel les parties pourraient avoir recours.

Les autres tendent à rendre plus fréquente la comparution des parties en conciliation soit en encoura-

1. Rapport de M. Fagnot sur le règlement amiable des conflits du travail à l'Association nationale française pour la protection légale des travailleurs (1911), page 8.

geant la création de conseils permanents de conciliation dus à l'initiative privée (proposition Lebon et Mun, 1895) soit en proposant l'institution de conseils du travail régionaux (proposition Mesureur, Michelin, Bovier-Lapierre, Charles Ferry et Dutreix).

Enfin d'autres propositions ont eu pour but par une réglementation des coalitions de rendre l'arbitrage sous certaines conditions, obligatoire : les propositions Groussier (Code du travail, 1898) et Zévaès (1900), prévoyaient l'organisation d'une procédure obligatoire d'arbitrage analogue à celle en vigueur en Nouvelle-Zélande ; dans le même ordre d'idées, MM. Millerand et Waldeck-Rousseau déposèrent un projet de loi en novembre 1900. Ce projet qui ne fut pas discuté fut repris par M. Millerand en son nom personnel en 1902 et en 1906 ; il fut adopté avec quelques modifications par la commission du travail à la Chambre des députés et fit l'objet d'un rapport favorable déposé le 24 décembre 1904 par M. Colliard et repris le 27 décembre 1907 et le 17 juin 1910.

Le projet laisse au patron de la grande et moyenne industrie (50 ouvriers au moins) la faculté de décider s'il acceptera ou non la procédure légale. Dans le premier cas il doit faire connaître à tout ouvrier nouvellement embauché, par un avis imprimé, que la procédure de l'arbitrage est en vigueur dans son établissement ; passé trois jours l'ouvrier est censé avoir accepté. C'est en somme l'arbitrage obligatoire résultant, non de principes inscrits dans la loi mais d'un accord intervenu entre patrons et ouvriers. Tou-

tefois pour les concessionnaires des marchés de travaux ou de fourniture de l'État, pour les mines, les entreprises de transport en commun, distribution collective de lumière ou de force motrice concédée par l'État, pour les chemins de fer d'intérêt local et les tramways la loi sera obligatoirement applicable quelle que soit l'importance de l'établissement. Les cahiers des charges des marchés de l'État devront — ceux des départements et des communes pourront — contenir une clause assujettissant les adjudicataires à la loi.

Dans tout établissement soumis à la loi, il est institué des délégués permanents à raison de un par 150 ouvriers. Le délégué est le mandataire de ses camarades pour toutes les revendications à soumettre au patron ; en cas de refus d'accéder à une demande, le délégué devra la renouveler par écrit, et dans un délai de quarante-huit heures le patron devra faire connaître sa réponse et le cas échéant le nom des arbitres désignés par lui. Si le patron accepte de soumettre le différend à l'arbitrage, les ouvriers désignent leurs arbitres ; la sentence devra être rendue dans un délai de six jours.

Si le patron refuse l'arbitrage, ou si la sentence n'est pas rendue dans les six jours, la grève est possible, et, si elle est votée, obligatoire pour tout le personnel : le vote a lieu à la mairie, au bulletin secret, à la majorité absolue des votants représentant le tiers des électeurs inscrits ; des consultations doivent avoir lieu dans les mêmes formes au moins

toutes les semaines sur la continuation de la grève.

Enfin la loi prévoit l'arbitrage d'office du conseil de prud'hommes ou du conseil du travail si le conflit intéresse moins de 300 ouvriers et celui d'une délégation du conseil supérieur de travail si plus de 300 ouvriers sont en grève.

L'inexécution des dispositions de la loi qui a la valeur d'un engagement contractuel entraîne l'interdiction pendant trois ans du droit d'être électeur et éligible dans les scrutins relatifs à la représentation du travail (conseils de prud'homme, du travail, supérieur du travail, chambre et tribunal de commerce). La loi prévoit en outre une amende de 100 à 2.000 francs contre ceux qui auront essayé d'influencer les scrutins, une amende de 100 à 200 francs contre ceux qui gêneront les délégués dans l'accomplissement de leur mission ; en cas de récidive, la peine pourra être portée de six jours à un mois de prison et l'amende de 100 à 200 francs.

Le dépôt du projet Millerand a soulevé de vives récriminations dans les milieux industriels ; patrons et ouvriers ont protesté avec une égale énergie contre les propositions nouvelles.

Les patrons voient dans le projet une atteinte grave à leur liberté d'action. Ils font d'abord remarquer que la procédure de la loi facultative en droit deviendra obligatoire en fait : L'obligation pour les compagnies de transport de force motrice ou de lumière, les concessionnaires et les fournisseurs de l'État d'accepter la procédure de la loi créera un courant

d'idées qui en généralisera l'usage : de nombreuses grèves éclateront des contestations nées de cette obligation nouvelle : pour éviter tout conflit à ce sujet le patron sera bien obligé d'adhérer à la loi.

Mais cette adhésion est grosse de menaces : elle a pour résultat la création de délégués permanents dont l'élection sera l'occasion de troubles et de désordres : tout travail deviendra impossible à l'usine pendant la période qui précédera et suivra l'élection. Une fois élus les délégués auront à cœur de justifier leurs fonctions : le moindre incident d'atelier sera l'occasion d'une mise en demeure adressée au patron si bien que le délégué prendra une place prépondérante à l'usine balançant l'autorité du contremaître, paralysant l'exercice de celle du patron.

D'autre part en vertu des dispositions de la loi, la grève une fois votée deviendra obligatoire pour tout le personnel et amènera la fermeture de l'usine ; le patron se trouvera donc dans l'obligation de souscrire aux demandes de son personnel ou de voir son usine fermée ; du reste malgré et quelle que soit la bonne volonté du patron la grève sera possible, par exemple si les parties ayant convenu de soumettre le différend à l'arbitrage les arbitres n'ont pas rendu la sentence dans les six jours qui suivent leur nomination. Enfin et surtout le vote de la grève pourra résulter non de la volonté de la majorité des intéressés mais de celle d'une minorité puisque le vote du tiers des ouvriers pourra amener la fermeture de l'usine. Au principe de la liberté du travail se trouve

substitué celui de la grève obligatoire. On conçoit très bien que les patrons n'aient pas voulu donner leur adhésion à de semblables dispositions et que les chambres de commerce aient été unanimes à se prononcer contre l'adoption de ce projet.

Les ouvriers n'ont pas accueilli avec plus de faveur la proposition de Millerand.

Les multiples formalités qui précèdent la déclaration de la grève, les garanties accumulées par le législateur pour assurer la sincérité des votes, la procédure imaginée pour mettre fin au conflit, ont apparu aux ouvriers comme autant de mesures destinées à restreindre l'exercice du droit de grève.

Si le principe de la grève obligatoire a soulevé les protestations patronales, c'est surtout celui de la reprise du travail obligatoire qui a paru dangereux aux ouvriers :

« En somme, déclarait le comité de la grève générale en 1901, dans un manifeste, cette loi pose comme principe que ce sera la majorité qui fera la loi. Si la minorité, eût-elle cent fois raison, refuse de s'incliner devant l'oppression du plus grand nombre, elle sera passible des foudres judiciaires. »

C'est cette même idée qu'exprimait M. Aristide Briand lorsqu'il écrivait (1) : « Ce que l'exposé des motifs ne dit pas, c'est que cette minorité est toujours faite des ouvriers les plus conscients, les plus agissants, de ceux que la presse bourgeoise croit flétrir

1. *La Lanterne*, 28 novembre 1900.

de l'épithète de « meneurs » et qu'elle poursuit de sa haine à travers tous les conflits du travail.

« Eh bien ! cette minorité de meneurs, qui nous donnait à nous, socialistes, toutes les garanties désirables tant au point de vue de l'énergie qu'à celui de la clairvoyance devient quasi-suspecte aux yeux de la future loi. Elle prend contre elle les précautions les plus savantes, s'emploie par tous les moyens à amoindrir son influence et son action, certaine que le nombre des grèves s'en trouvera réduit du coup.

« Au surplus comment la grève persisterait-elle là où l'arbitrage est imposé ? Pourquoi les ouvriers songeraient-ils encore à quitter le travail, même avec la certitude d'imposer la fermeture d'une usine, si la solution ne dépend plus de la force même de la grève, si la durée est prévue, réglementée, fixée d'avance ? »

Et il ajoutait : « La vérité, je le répète, c'est que la réforme tend à l'extinction des grèves. C'est là son but essentiel, qui apparaît nettement dans la partie de l'exposé des motifs, où se trouvent étalés complaisamment les résultats obtenus en Nouvelle-Zélande par l'application d'un système identique... Tous les conflits du travail seront jugés par des conseils d'arbitrage. Ceux-ci étant composés moitié de patrons, moitié d'ouvriers syndiqués, fréquemment il arrivera qu'ils se trouveront impuissants à juger. En tous cas comme toute sentence, même arbitrale, donne lieu à des interprétations diverses, ce seront les tribunaux civils qui, en fin de compte, seront les arbitres souverains, appelés à dire le dernier mot.

C'est aux pieds d'une magistrature dont les sympathies pour le prolétariat ne sont ignorées de personne que se résoudront, en pluie de papiers timbrés, la plupart des revendications ouvrières.

Plus de grève, des procès. »

Cet article précise bien l'état de l'opinion syndicaliste sur la matière. Les ouvriers voient dans le projet un moyen adroit pour interdire les grèves et surtout une tentative contre l'organisation syndicale : « Dans le projet Millerand, écrit M. Sorel, le syndicat se trouvera constamment sous la menace d'un plébiscite portant sur la question de confiance, il devra employer les moyens qu'on emploie en temps d'élections pour entraîner la majorité ; la votation officielle donnera à la grève toute l'allure d'une agitation électorale.

« Si la grève est repoussée par la majorité, la minorité se soumettra-t-elle. Pas toujours car il y a souvent autre chose que des contestations, d'intérêts, il y a l'idée révolutionnaire et parfois aussi un ardent désir de tirer vengeance d'injures longtemps supportées. Est-ce qu'un vote peut supprimer de pareils mobiles ? Il y aura donc des grèves illicites tentées par la minorité et nous voilà revenus au régime antérieur à 1864. »

L'opposition faite à des projets par la majorité des associations patronales et ouvrières, et par une grande partie des intéressés semblerait prouver que les critiques formulées ont quelque fondement.

A un examen attentif, la loi apparaît comme diffi-

cilement applicable, d'une part parce qu'une loi sociale de cette importance ne donnera pas grands résultats sans le concours des intéressés, d'autre part parce que ce projet soulève dans son application des difficultés sérieuses et difficilement surmontables.

Après avoir posé les principes de la grève, de l'arbitrage et de la reprise du travail obligatoires, l'auteur de cette proposition n'a organisé qu'un système de sanctions insuffisant et sans efficacité.

Les lois australiennes — qui ont organisé une procédure d'arbitrage obligatoire — prévoient de fortes pénalités pour assurer l'exécution des prescriptions légales : En Nouvelle-Zélande, tous les différends industriels qui n'ont pu faire l'objet d'une convention doivent être soumis avant toute cessation de travail à un conseil de district composé de délégués des parties en nombre égal et d'un président étranger à la profession. Ce conseil rend une décision après étude de l'affaire : si cette décision n'est pas acceptée l'affaire doit être portée devant la cour centrale d'arbitrage qui statue en dernier ressort. Tant que l'affaire est pendante devant le conseil de district ou la cour d'arbitrage toute grève et tout lock-out sont interdits sous peine d'amendes élevées qui peuvent atteindre 250 francs contre les individus et 1.250 francs contre les associations. La sentence de la cour est rigoureusement obligatoire : toute violation de la sentence est punie d'une amende qui peut atteindre 12.500 francs.

Dans le projet Millerand, les pénalités sont pure-

ment morales et constituées par des déchéances ; l'article 29 de la loi est ainsi conçu : « En cas d'inexécution des engagements résultant de la convention d'arbitrage prévue à l'article 1^{er}, les patrons, ouvriers et employés qui n'auront pas tenu ces engagements seront interdits, pendant trois ans, du droit d'être électeurs et éligibles dans les divers scrutins relatifs à la représentation du travail, savoir : la nomination des administrateurs de syndicats, des délégués ouvriers, des délégués mineurs, des conseillers prud'hommes, des membres des chambres de commerce, tribunaux de commerce, conseils du travail, et des membres du conseil supérieur du travail. »

En cas de récidive l'interdiction sera de six ans.

La perte des droits électoraux sera constatée par les juges de paix et notifiée à fin de radiation aux autorités compétentes.

La procédure imaginée pour assurer l'application des pénalités est des plus simples, mais il est permis de douter de son efficacité.

D'une part, elle sera inapplicable en tant qu'il s'agira des élections relatives à l'élection des administrateurs de syndicats.

Il suffit, d'autre part, de comparer la proportion des inscrits et des votants aux scrutins relatifs à la représentation du travail, conseils de prud'hommes, chambres et tribunaux de commerce, conseil supérieur du travail pour se rendre compte que de semblables sanctions ne porteront pas.

En outre, dans un cas, elles vont à l'encontre du

but poursuivi : si les ouvriers désobéissent aux prescriptions légales, ils n'auront plus le droit de prendre part à l'élection des délégués permanents ; il est extraordinaire que pour contraindre les ouvriers à accepter une loi on les menace de leur en retirer le bénéfice.

L'article 26 organise un système de pénalités contre ceux qui auront influencé les votes : il est ainsi conçu : « Sera puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de 100 à 200 francs quiconque, soit par voies de fait, violences, menaces, dons ou promesses, soit en faisant craindre à un des ouvriers intéressés de perdre son emploi ou d'exposer à un dommage sa personne, sa famille ou ses biens aura influencé son vote à l'un des scrutins prévus par la loi.

L'application de ces sanctions n'ira pas sans difficultés : le langage des ouvriers n'a rien d'académique ; au moment de la grève, c'est-à-dire à un moment où les passions sont surexcitées, les écarts de langage seront fréquents ; par suite à tout instant l'ouvrier tombera sous le coup de la loi ; or ces pénalités sont excessives si elles visent un délit de parole et rarement applicables dans le cas contraire ; dans tous les cas le vague des termes employés par le législateur les rendent dangereuses : le plus souvent l'arbitraire des tribunaux ou le hasard des circonstances détermineront l'existence du délit.

Facilement applicables contre l'ouvrier elles ne seront jamais employées contre le patron qui dispose

de moyens d'intimidation tombant difficilement sous le coup de la loi.

M. Millerand a du reste reconnu récemment l'inefficacité des sanctions préconisées par lui : dans une conférence faite le 22 février 1911 à la ligue de l'enseignement il disait :

« Mais plus j'y réfléchis et plus je me demande si, surtout dans notre état économique actuel, et, au point précis où nous en sommes, la vérité n'est pas d'accepter franchement la conception qui a prévalu au Canada, c'est-à-dire de rendre obligatoire le recours à l'arbitrage, mais, pour l'exécution de la sentence, de s'en rapporter non seulement à la conscience et à l'intérêt des parties, mais aussi, messieurs, à une force dont il faut bien tenir compte, puisqu'elle s'affirme chaque jour, et que ce n'est pas, tant s'en faut, une force vaine et chimérique : je veux parler de l'opinion publique. C'est dans les milieux ouvriers un axiome courant qu'il n'est pas de grève susceptible de réussir, si elle n'a pour elle l'opinion publique. Nous avons vu à maintes reprises des grèves, comme celle des Postes il y a deux ans, comme celle de chemins de fer il y a quelques mois, brisées surtout par la pression de l'opinion publique, arrêtées par l'impossibilité où se sont sentis les grévistes de résister à la réprobation qui s'élevait de tous les points du pays. Eh bien, non, dans un régime d'opinion comme le nôtre ce n'est pas une vue fausse, j'en suis convaincu, que de faire fond sur cette force souvent plus réelle et plus puissante que la force brutale elle-même :

l'opinion publique. Confions les sentences arbitrales à la garde de l'opinion publique ; faisons, comme au Canada, le public juge en dernier ressort de ces conflits qui touchent à l'intérêt public. C'est, je le crois, la vérité (1). »

On ne saurait reconnaître plus élégamment que tout le système de l'arbitrage obligatoire croule par suite de l'inefficacité des sanctions : que restera-t-il en effet de la réglementation minutieuse des délégués permanents, de l'arbitrage obligatoire et d'office de la reprise du travail obligatoire et de la sentence exécutée obligatoirement si la seule sanction réside dans un appel à l'opinion publique !

Il convient d'ajouter que d'une manière générale, les dispositions du projet d'application facile à l'égard des ouvriers sont inefficaces à l'égard des patrons. Alors que le projet réglemente étroitement la manifestation de volonté des ouvriers en ce qui concerne la grève, la reprise du travail, le retour et l'acceptation de la sentence arbitrale, il laisse aux patrons toute liberté d'action. La grève, obligatoire en droit et en fait pour les ouvriers, devrait amener la fermeture de l'usine jusqu'à ce qu'une décision arbitrale intervienne ou jusqu'au vote par la majorité des ouvriers de la reprise du travail. Or le patron pourra, en notifiant individuellement leur congé à ses ouvriers, ouvrir son usine à nouveau, avec la protection de la force publique vingt-quatre ou quarante-huit heures après le vote de la grève.

1. *Le Parlement et l'Opinion*, année 1911, n° 3, p. 10.

Et il semble bien qu'aucune disposition légale ne puisse remédier à cet état de choses car il faudrait admettre que le patron qui a le droit de congédier ses ouvriers quand il travaillent ne l'a plus quand ils sont en grève. Si bien que le principe de la grève obligatoire n'atteint que l'ouvrier et ne touche en rien le patron.

Du reste le principe même de la grève obligatoire est des plus contestables : il se justifie peut-être par des considérations philosophiques ou sociales, mais dans l'état actuel de l'opinion, il paraît impossible de faire admettre qu'un tiers aura le droit d'empêcher un ouvrier de travailler et de s'interposer dans le contrat qui le lie à son patron.

C'est que la loi ne doit pas traduire la conception idéale de son auteur mais celle de l'opinion publique du moment ; or l'opinion est loin d'être préparée à accepter les principes qui forment la base du projet : grève, arbitrage et reprise du travail obligatoires.

D'autre part on a justement reproché à l'auteur de n'avoir fait à l'organisation de la procédure de conciliation qu'une place insuffisante : l'institution des délégués permanents, loin de faciliter la solution des conflits, la rendra fréquemment plus difficile ; c'est que les règles minutieuses de procédure qui ont été édictées dans le but de rendre facile la constatation de la responsabilité du conflit éventuel, ne sont pas de nature à faciliter les négociations entre les parties. Les échecs de la procédure sont fréquents, et

dans ce cas deux solutions se présenteront, l'arbitrage ou la grève obligatoire.

Or c'est une erreur de croire que par l'arbitrage on peut solutionner tous les différends collectifs de travail. De par son essence même, le domaine de l'arbitrage est très restreint ; il ne peut s'appliquer qu'aux différends nés des contestations relatives à l'interprétation du contrat.

Les questions de salaire de diminution du temps de travail, bien des demandes de modifications du règlement d'atelier ou de la réglementation du travail qui peuvent être solutionnés avantageusement grâce à l'intervention d'un tiers conciliateur ne prêtent pas matière à arbitrage. C'est que l'arbitre, aussi versé soit-il dans les questions techniques, ne saurait déterminer si le patron peut faire les sacrifices nécessaires ou si les ouvriers ne peuvent se contenter du *statu quo* : Entre les ouvriers qui demandent 6 francs par jour et le patron qui ne veut en accorder que 5, il n'y a pas d'arbitrage possible.

On a fréquemment comparé la solution des conflits entre patrons et ouvriers et la solution pacifique des litiges internationaux. Cette idée a été récemment exprimée par M. Millerand : « L'initiative si digne d'éloges de l'empereur Nicolas, les conférences internationales qui l'ont suivie, l'institution du tribunal de la Haye, ont popularisé dans le monde entier, depuis une dizaine d'années, l'idée de l'arbitrage comme mode de solution des conflits internationaux. De là à se demander si le même procédé ne

pouvait pas aider à résoudre les conflits sociaux et économiques il n'y avait qu'un pas (1). »

Mais on semble oublier que pour les litiges internationaux il y a une norme que les arbitres se bornent à appliquer. Dans la récente affaire Savarkar, il suffisait d'appliquer les principes du droit des gens pour déterminer si l'arrestation du révolutionnaire indou opérée sur le territoire français était régulière ou non.

Mais entre un ouvrier qui demande une augmentation de salaire ou une diminution du temps de travail, et son patron qui la lui refuse il n'y a pas de règle juridique qui permette à l'arbitre de déterminer qui a tort ou raison. Et en fait l'arbitre se transforme en médiateur qui pour satisfaire tout le monde partagera la poire en deux.

Et si l'arbitrage facultatif se justifie parfois par des raisons de fait il est difficile de trouver un fondement juridique à l'institution de l'arbitrage obligatoire. Cette procédure se heurte à des règles de droit qui sont d'ordre public. Le Code de procédure civile a entouré l'organisation de l'arbitrage de prescriptions minutieuses destinées à en réglementer l'usage : il faut que les parties dans un compromis exposent l'objet du litige et désignent les arbitres en personne ; d'autre part les mineurs n'ont pas le droit de compromettre. C'est que c'est une chose grave de soumettre la solution d'un différend à un tiers et de

1. *Le Parlement et l'Opinion*, année 1911, n° 3, page 1.

donner force de loi à la décision de ce tiers. Aussi le législateur a accumulé les précautions pour mettre les parties en garde contre les surprises que pourrait leur réserver la sentence.

Il n'y a dans le projet Millerand aucune des conditions requises par la loi : C'est au moment de l'embauchage, alors que les parties ne peuvent mesurer les conséquences de leur engagement que patrons et ouvriers conviennent de soumettre *tous les différends à venir* à l'arbitrage. Il ne peut y avoir accord sur l'objet du litige puisqu'il n'est pas né, ni sur la désignation des tiers appelés à solutionner le différend. Ces tiers d'après les dispositions du projet ne seront pas forcément désignés par les parties et pourront intervenir sans et malgré le consentement des parties s'il y a eu grève : L'article du projet prévoit en effet l'arbitrage d'office de la section compétente du conseil du travail ou du bureau de conciliation du conseil de prud'hommes ou d'une délégation du conseil supérieur du travail.

Au point de vue purement théorique, le projet de M. Millerand soulève donc de sérieuses objections, car il tend à introduire une grave dérogation aux principes posés par le Code de procédure civile.

De cet examen critique, il résulte que l'institution d'une procédure d'arbitrage obligatoire soulève de grosses difficultés de droit et d'application ; du reste il paraît difficile de tenter une réforme dans cette voie en présence de l'opposition des patrons et des ou-

vriers. M. Millerand a essayé de transporter en France les institutions d'arbitrage en vigueur en Australie; il a oublié que les conditions ne sont pas les mêmes dans un pays neuf où des syndicats puissants englobent la presque totalité des ouvriers et en France où les syndiqués ne constituent qu'une infime partie de la population ouvrière et où les syndicats n'ont aucune fortune par suite de leur incapacité de posséder et d'acquérir.

D'autre part adoptant l'opinion générale d'après laquelle la loi du 27 décembre 1892 n'a donné aucun résultat, il a cru devoir instituer une procédure nouvelle, ayant son point de départ dans un principe nouveau, négligeant totalement d'envisager s'il ne serait pas possible par une refonte de la loi du 27 décembre 1892 d'organiser une procédure de conciliation réellement efficace.

L'insuffisance notoire de la loi de 1892 à empêcher les grèves ou à faciliter l'arrangement amiable des conflits collectifs l'a amené à négliger l'étude des modifications à apporter la procédure de conciliation en vigueur pour essayer d'organiser une procédure d'arbitrage obligatoire.

Mais l'opinion d'après laquelle la loi du 27 décembre 1892 n'a pas donné de résultats est très critiquable. Sans doute si on compare le nombre d'applications de la loi à celui des grèves, on trouve une proportion infime de recours (15,80 % en 1909, 23 % dans les 16 premières années d'applications de la loi) et de conflits solutionnés (6,4 % en 1909). Mais en envi-

sageant uniquement le nombre absolu des conflits on n'a qu'une idée insuffisante et certainement fausse de l'importance du rôle du juge de paix comme médiateur dans les conflits collectifs : l'erreur provient de ce qu'on attribue à tous les conflits la même importance quel que soit le nombre des ouvriers qui y ont pris part et quelle qu'en soit la durée.

On prend habituellement comme base statistique le nombre des grèves : c'est un point de vue qui ne donne aucune indication utile sur l'importance sociale des conflits collectifs.

En 1909 il y a eu en France 1.025 grèves alors qu'il y en avait eu 1.073 en 1908 ; mais alors qu'en 1908 il y avait eu 99.045 grévistes avec 1.752.025 jours chômés on a compté en 1909 167.492 grévistes avec 3.559.880 jours chômés soit près du double de grévistes et de jours chômés.

On ne saurait donc accepter que sous réserve les indications fournies par la statistique des grèves en ce qui concerne les applications de la loi du 27 décembre 1892. Du fait que les résultats statistiques fournis ont été établis uniquement en prenant comme base le nombre des conflits on n'a qu'une idée imparfaite de l'importance du rôle joué par le juge de paix dans la solution des conflits.

D'autre part logiquement les applications de la loi du 27 décembre 1892 seront plus fréquentes dans les conflits de longue durée que dans les conflits de courte durée au cours desquels l'intervention du juge de paix n'a pu se produire.

Un nombre important de grèves échappe au domaine d'application de la loi du 27 décembre 1892. Ce sont les conflits de courte durée ou ne comprenant qu'un petit nombre de grévistes pour lesquels d'un part les parties ont pu espérer s'accorder directement ou ont renoncé à un accord possible, et pour lesquels le juge de paix en raison même du petit nombre de grévistes n'a pas pu intervenir n'ayant pas eu connaissance du conflit.

Il se produit tous les ans, à Paris notamment, et surtout dans les industries du bâtiment, un nombre important de grèves de courte durée, dont la caractéristique est la suivante : à la suite d'un désaccord avec le chef de chantier, le contremaître ou le patron, les ouvriers quittent le travail et vont aussitôt se faire embaucher sur un autre chantier. Le conflit est considéré comme terminé dès que les ouvriers ont été remplacés. On conçoit très bien que dans ces conflits l'intervention du juge de paix n'ait pu se produire.

Le nombre des grèves d'une durée inférieure ou égale à un jour est assez important : en 1907 sur 1.275 grèves, 222 avaient duré moins d'un jour et 136 d'un à deux jours ; en 1908 sur 1.073 grèves, 247 ont duré un jour ou moins d'un jour et 138 d'un à deux jours ; en 1909 sur 1.025 grèves, 217 ont duré un jour ou moins, 111 ont eu une durée d'un à deux jours.

Donc dans un tiers des grèves il n'a pas été possible d'appliquer la procédure légale à raison de la courte durée des conflits.

Du reste l'importance sociale de ces conflits est peu considérable : l'interruption de production est sans importance, et le danger pour l'ordre public est nul.

Ainsi les statistiques anglaises ne font état que des grèves d'une durée supérieure à un jour ou englobant plus de 10 ouvriers(1) ; les lois sur la conciliation et l'arbitrage dans certains pays, et notamment aux États-Unis, ne s'appliquent qu'aux grèves comprenant un certain nombre d'ouvriers, 10, 25 ou 50 selon les cas. De même, le projet Millerand sur l'arbitrage obligatoire ne visait que les établissements de la moyenne et grande industrie.

Il importe donc pour étudier les résultats de la loi du 27 décembre 1892 de faire le départ entre les grèves de courte et de longue durée et de rechercher le nombre d'ouvriers qui ont pris part à ces conflits.

Cette étude a pu être effectuée pour les trois dernières années : il a été distingué entre les grèves ayant eu une durée supérieure et celles d'une durée inférieure à une semaine. Parmi ces dernières on a été amené à examiner successivement celles d'une durée inférieure ou égale à un jour, celles qui ont duré d'un à deux jours, et trois à sept jours.

Cette étude a été faite en utilisant les données figurant dans les colonnes 6, 11 et 30 du tableau I de la statistique des grèves.

En 1907 il y a eu 1.275 grèves avec 197.961 gré-

1. A moins que la durée du conflit ne dépasse 100 jours.

vistes ; sur ce nombre 789 (soit 61,88 %) avec 64.698 grévistes ont duré une semaine ou moins, et parmi elles 136 ont duré d'un à deux jours et 222 un jour ou moins.

237 applications de la loi du 27 décembre 1892, soit 18,59 % des conflits avec 58.917 grévistes se sont produites à l'occasion de grèves en 1907 et parmi elles 63 au cours de grèves d'une durée inférieure ou égale à sept jours (4,94 %) et 174 au cours de grèves ayant duré plus d'une semaine (13,65 %) avec 51.078 grévistes.

Deux grèves ont duré un jour ou moins d'un jour ; une a pris fin par la conciliation (25 grévistes), l'autre sans qu'un comité ait pu être constitué ; 5 grèves ont duré deux jours : une a pris fin avant la réunion du comité (135 grévistes), les autres par la conciliation ; restent 230 grèves d'une durée supérieure à deux jours (soit 25,08 % des conflits de même durée) 56 grèves ont eu une durée de trois à sept jours et sur ce nombre 31 ont pris fin par la conciliation 2 par l'arbitrage et 8 au cours de la procédure ou immédiatement après ; pour 8 grèves il n'a pas été possible de réunir un comité et dans 5 cas la grève a continué après désaccord au sein du comité. Enfin 174 grèves ont duré une semaine ou plus (soit 35,80 % des grèves ayant duré plus d'une semaine) avec 51.078 grévistes (soit 38,33 % des ouvriers en grève pendant plus d'une semaine) ; parmi elles 45 ont pris fin par comité de conciliation avec 10.716 grévistes ; 6 par l'arbitrage, 14 au cours ou immédiatement

après l'échec de la procédure ; 44 après désaccord en comité avec 18.032 grévistes et 65 avec 18.831 grévistes sans qu'aucun comité ait pu être réuni.

En 1908 il y a eu 1.073 grèves avec 99.042 grévistes ; sur ce nombre 701 grèves (61,21 %) avec 46.971 grévistes ont duré une semaine ou moins, et parmi elles 138 ont duré d'un à deux jours et 247 une journée ou moins.

172 applications de la loi du 27 décembre 1892 (soit 16 % des conflits) avec 33.487 grévistes se sont produites à l'occasion de grèves et parmi elles 38 au cours de grèves d'une durée inférieure à sept jours (soit 3,53 %) avec 5.783 grévistes et 134 (soit 12,47 %) avec 27.704 grévistes au cours de grèves ayant duré plus d'une semaine.

4 grèves ont duré un jour ou moins d'un jour : une (33 grévistes) a pris fin avant la réponse de la partie adverse, les 3 autres (100 grévistes) par la conciliation ; 4 grèves ont duré deux jours : une grève a pris fin avant la réunion du comité (44 grévistes), 2 par la conciliation (268 grévistes) et une par l'arbitrage (300 grévistes) ; restent 164 applications qui se sont produites au cours de grèves d'une durée de plus de deux jours (soit 23,77 % des conflits) : 30 grèves ont eu une durée de trois à sept jours et sur ce nombre 18 ont pris fin par la conciliation, avec 2.606 grévistes ; 5, au cours ou immédiatement après l'échec de la procédure (396 grévistes), 4 après désaccord en comité de conciliation (201 grévistes) et 5 (835 grévistes) sans qu'aucun comité ait pu être cons-

titué. Enfin 134 grèves ont duré une semaine ou plus (soit 35,83 % des conflits ayant duré plus d'une semaine) avec 27.704 grévistes (soit 53,20 % des ouvriers en grève pendant plus d'une semaine) ; parmi elles 20 ont pris fin par la conciliation avec 3.770 grévistes, une par l'arbitrage, 21 au cours ou immédiatement après l'échec de la procédure, 42 avec 7.350 grévistes après désaccord en comité de conciliation et 50 avec 10.938 grévistes sans qu'un comité ait pu être constitué.

En 1909 il y a eu 1.025 grèves avec 167.492 grévistes ; sur ce nombre, 612 grèves (59,12 %) avec 54.374 grévistes ont duré une semaine ou moins et parmi elles 111 ont duré un à deux jours et 217 une journée ou moins d'une journée.

154 applications de la loi, soit 14,88 % du nombre des conflits, avec 46.238 grévistes se sont produites en 1909 à l'occasion de grèves et parmi elles, 25 au cours de grèves d'une durée inférieure ou égale à sept jours (2,42 %) avec 1.689 grévistes et 129 (12,46 %) avec 44.549 grévistes au cours de grèves ayant duré plus d'une semaine. Deux grèves ont duré un jour ou moins, une a pris fin par la conciliation (15 grévistes), l'autre par l'arbitrage (82 grévistes) ; 5 grèves ont duré deux jours, 2 (42 grévistes) ont pris fin avant la réunion du comité par abandon des demandes, 3 (62 grévistes) par la conciliation ; restent 147 applications qui se sont produites au cours de grèves de plus de deux jours (soit 21,09 % des grèves ayant duré plus de deux jours) ; 18 grèves ont

duré de trois à sept jours ; 7 ont pris fin par la conciliation (297 grévistes), 7 au cours ou immédiatement après échec de la procédure (393 grévistes), une après désaccord au comité de conciliation (300 grévistes) et 3 sans qu'un comité ait pu être constitué (498 grévistes).

Enfin 129 grèves ont duré une semaine ou plus (31,23 % des grèves ayant duré plus d'une semaine) avec 44.549 grévistes (soit 39,38 % des ouvriers en grève plus d'une semaine) ; parmi elles 27 ont pris fin par comité de conciliation avec 8.690 grévistes, 3 par l'arbitrage avec 371 grévistes, 7 au cours ou immédiatement après échec de la procédure avec 445 grévistes ; 37 après désaccord au comité avec 11.245 grévistes et 55 sans qu'un comité ait pu être constitué avec 23.798 grévistes.

En résumé, dans les trois dernières années (1907-1908 et 1909) il s'est produit 3.373 grèves, avec 464.495 grévistes ; sur ce nombre, 2.402 grèves (62,32 %) avec 166.043 grévistes ont duré une semaine ou moins et parmi elles 385 ont duré d'un à deux jours et 686 un jour ou moins d'un jour.

De par leur courte durée, un tiers des conflits échappaient donc au domaine d'application de la loi.

563 applications de la loi du 27 décembre 1892 (soit 16,69 % des conflits), avec 138.642 grévistes, se sont produites à l'occasion de grèves dans ces trois dernières années, et parmi elles 126 au cours de grèves d'une durée inférieure ou égale à sept jours (5,29 % des grèves de même durée) avec 15.311 gré-

vistes (9,23 % du nombre des grévistes) ; sur ce nombre, 8 ont duré un jour ou moins avec 557 grévistes, 14 d'un à deux jours avec 1.036 grévistes et 104 ont duré de trois à sept jours avec 13.718 grévistes. En somme 541 applications (23,48 % des conflits de même durée) avec 137.049 grévistes se sont produites au cours de grèves de plus de deux jours. Sur ce nombre 437 applications (soit 34,38 % des grèves ayant duré une semaine ou plus) avec 123.321 grévistes (41,18 % des grévistes) se sont produites au cours de grèves ayant duré une semaine ou plus.

Il convient de faire une première observation sur ces résultats : les calculs n'ayant porté que sur les trois dernières années, on n'a qu'une idée très imparfaite de la fréquence des applications de la loi : on trouverait des chiffres et pourcentages plus élevés si on avait fait porter les calculs sur les seize premières années d'application de la loi : en effet, la proportion des recours dans la période entière a été de 23,13 % alors qu'elle n'a été que de 16,69 % dans ces trois dernières années. On pourrait toutefois inférer de ces résultats que la proportion des applications au cours de grèves de plus de deux jours — qui est de 23,48 % dans ces trois dernières années — serait de 33 % pour la période entière. De même, la proportion des applications au cours de grèves d'une durée de plus d'une semaine, serait de près de 48 %. En effectuant le calcul de la même façon pour le nombre des grévistes au cours de grèves de plus de

sept jours on trouverait 57 % du nombre total des ouvriers en grève pendant plus d'une semaine.

On est donc mal fondé à soutenir que la loi du 27 décembre 1892 n'est que peu ou point appliquée. Il résulte en effet de ces calculs que près de 50 % des conflits de quelque importance, englobant 60 % des grévistes ont motivé l'application de la procédure légale.

Une autre constatation à faire au sujet de ces résultats est la proportion élevée des grèves solutionnées par la procédure légale dans les conflits de courte durée. En 1907, sur 7 grèves d'une durée d'un à deux jours, 5 ont pris fin par comité de conciliation, et une avant la réunion du comité ; en 1908, les 8 grèves d'une durée de deux jours au plus ont pris fin grâce à l'application de la procédure légale (conciliation, arbitrage, ou avant la réunion du comité) ; de même en 1909, les 7 grèves d'une durée inférieure ou égale à deux jours ont pris fin grâce à l'application de la loi.

La proportion des conflits d'une durée de trois à sept jours solutionnés est également très élevée.

En 1907, sur les 56 grèves qui ont duré de trois à sept jours, 31 grèves ont pris fin par la conciliation, 2 par l'arbitrage et 8 au cours de la procédure ou immédiatement après, soit 43 conflits solutionnés par application de la procédure légale ; en 1908, sur 30 grèves, 18 ont pris fin par la conciliation, et 5 au cours ou immédiatement après l'échec de la procédure, soit 23 conflits à porter à l'actif de la loi ; en

1909, sur 18 grèves, 7 ont pris fin par la conciliation, et 7 au cours ou immédiatement après échec de la procédure.

Au contraire dans les conflits de longue durée, la proportion des conflits solutionnés est très faible.

Ces chiffres permettent de formuler deux observations qui présentent un certain intérêt : d'une part, en effet, on peut admettre que ces conflits solutionnés n'ont eu une durée aussi courte que grâce à l'application de la loi : dans ces cas donc la loi a joué et fourni des résultats intéressants.

Il faut remarquer, en second lieu, qu'il résulte de ces indications que l'intervention du juge de paix au début du conflit a beaucoup de chances d'aboutir : on conçoit en effet que sauf exception, au début de la grève les parties sont plus disposées à discuter et à s'entendre que lorsque le conflit est entré dans une phase aiguë.

Il importera donc lorsque nous examinerons les moyens de modification de la procédure légale de nous efforcer de provoquer la tentative de conciliation dès le début du conflit.

Quelques intéressants que soient ces résultats, il n'en est pas moins vrai que dans près de la moitié des cas il n'a pas été possible de réunir des comités par suite du rejet de la tentative de conciliation, soit par les patrons, soit par les ouvriers, soit par les deux parties.

De 1893 à 1909 il a été signalé 2.794 applications de la loi du 27 décembre 1892, 73 fois l'initiative a

été prise par les patrons, 1.350 fois par les ouvriers, 80 fois par les deux parties, 1.291 par le juge de paix. Ce sont les ouvriers qui le plus fréquemment ont demandé application de la procédure légale (48 %); le juge de paix est intervenu également dans près de la moitié des conflits (46 %).

Avant la réunion du comité 137 conflits ont pris fin; dans 1015 autres cas il n'a pas pu être réuni de comité de conciliation à la suite du refus des patrons (859), des ouvriers (57) ou des deux parties (99) de se prêter à la tentative de conciliation; toutefois sur ce nombre 127 conflits ont pris fin par abandon des demandes après rejet de la tentative de conciliation.

Deux constatations sont à faire au sujet de ces indications; d'une part, les ouvriers qui réclament le plus souvent l'application de la procédure (1.430 fois [1.350 + 80]) sont ceux qui refusent le moins fréquemment d'y recourir (156 fois [57 + 99]); les patrons au contraire n'ont pris que très rarement l'initiative du recours (153 fois [73 + 80]) alors que dans les 5/6^e des cas, l'échec de la procédure leur est imputable (958 fois [859 + 99]). Il faut chercher la raison de cette attitude dans ce fait que la tentative de conciliation n'intervient qu'au cours du conflit (il n'a été signalé que 154 recours avant grève dans toute la période), et même le plus fréquemment, lorsque le conflit dure depuis un certain temps; ce moment, lorsque les partis sont aigris l'un contre l'autre par les privations ou les pertes effectuées, n'est

guère propice à un essai de conciliation ; on conçoit très bien que les patrons refusent, et considèrent comme une atteinte à leur dignité le fait de discuter avec des grévistes.

A ces échecs totaux, il convient d'ajouter 713 conflits qui n'ont pu être solutionnés par les comités de conciliation ou d'arbitrage : toutefois sur ce nombre, 76 conflits se sont terminés indirectement à la suite des réunions des comités de conciliation ; restent 637 conflits pour lesquels, bien que des comités aient été constitués, la procédure légale n'a pas abouti. Parmi ces conflits, certains ont donné lieu à une proposition d'arbitrage par le juge de paix ; cette proposition a été faite dans 434 grèves (340 + 94) ; dans 94 cas la grève a été terminée par l'arbitrage ; 340 fois la proposition d'arbitrage a été repoussée, par les patrons (168 fois), par les ouvriers (50), ou par les deux parties (122).

En résumé on constate que sur 2.794 applications de la loi qui se sont produites dans les seize premières années d'application, 1.267 ont permis de terminer la grève, alors que dans 1.525 cas la procédure a échoué.

Ces résultats sont significatifs.

On peut tirer de cette étude les conclusions suivantes :

1° *Il est inexact de dire que la loi du 27 décembre 1892 n'a pas été appliquée ; dans la moitié des grèves d'une certaine durée (plus d'une semaine) on a eu recours au juge de paix.*

2° *Dans ces cas, l'application de la loi n'a pas donné*

de grands résultats par suite de l'opposition des patrons qui dans plus d'un tiers des applications, et dans les 5/6 des refus, n'ont pas voulu accepter l'application de la procédure légale.

3° La procédure d'arbitrage n'a donné que peu ou point de résultats (94 grèves terminées par l'arbitrage en seize ans).

4° L'expérience prouve que lorsque la tentative de conciliation se produit au début du conflit, elle a beaucoup de chances d'aboutir.

Ces conclusions nous permettent de déterminer quelles modifications utiles on pourrait apporter à la loi du 27 décembre 1892 pour en augmenter les résultats.

Il suffirait à notre avis de rendre la tentative de conciliation obligatoire et autant que possible tout au début du conflit.

La tentative de conciliation obligatoire a été proposée à maintes reprises comme une mesure propre à faciliter le règlement amiable des conflits.

Elle a fait l'objet de propositions au Parlement, notamment la proposition Mesureur, en 1896, et la proposition Rudelle en 1898; mais ces propositions n'ont jamais été discutées.

Au lendemain du dépôt du projet Millerand, sur l'arbitrage, les propositions relatives à la tentative de conciliation obligatoire ont été accueillies avec une grande faveur aussi bien dans les milieux patronaux que dans les milieux ouvriers.

Les chambres de commerce, les grandes organisa-

tions syndicales patronales, ont étudié cette question et de substantiels rapports ont été rédigés. Nous ne citerons que celui déposé en 1906 par M. David-Mennet à la chambre de commerce de Paris. Plus récemment au sujet de la proposition de M. Mille-rand sur l'arbitrage obligatoire M. David-Mennet s'exprimait ainsi (1) :

« L'erreur capitale de la proposition de loi est de laisser de côté la conciliation et de croire que tous les différends entre patrons et ouvriers, quel qu'en soit l'objet, peuvent être réglés par un arbitrage. Il en est assurément qui se termineraient aisément en conciliation et sur lesquels même on accepterait la décision d'un arbitre ; mais, lorsque le désaccord porte sur des intérêts vitaux, d'où dépend le fonctionnement d'un établissement, il n'y a pas matière à exercer l'arbitrage. Comme il est impossible de déterminer par une loi les cas où l'arbitrage pourrait être admis et ceux qui ne sauraient lui être soumis, comme les parties intéressées ont seules qualité pour se prononcer à cet égard, il est nécessaire que l'arbitrage reste facultatif, soit que l'on ne se trouve pas tenu de se présenter devant des arbitres, soit au moins que l'on reste libre de se conformer ou non à leur sentence. »

Et il ajoutait :

« Je ne voudrais pas, cependant, que vous puissiez croire que je repousse tout système fondé sur la conciliation, soit directement, soit avec le concours de

1. *Le Parlement et l'Opinion*. Année 1911, n° 1, p. 5.

tières personnes. Ce que je critique, c'est l'obligation de se soumettre à des sentences arbitrales alors que les conditions vitales d'une industrie sont en jeu. Mais je suis très favorable, et mes collègues de la Chambre de commerce également, aux tentatives de conciliation qui, évidemment, n'aboutiraient pas toujours, mais permettraient souvent, j'en ai la ferme conviction, de dissiper les malentendus par de franches explications et de résoudre amiablement les différends par de mutuelles concessions. »

« La conclusion de ces explications est d'abord que la loi de 1892 devrait être modifiée de manière à faciliter la réunion des comités de conciliation avant la déclaration de grève. Il faudrait, en outre, appliquer littéralement l'article 10 de la loi, d'après lequel le juge de paix, en cas de grève, intervient d'office. Enfin, il y aurait à rechercher si le juge de paix, dont l'autorité est souvent discutée, est bien qualifié pour remplir cette délicate fonction. Ce point est fort important, car du choix du médiateur chargé de prendre l'initiative de la conciliation et surtout de présider le comité dépend pour beaucoup le succès des négociations. »

Dans un rapport fait en avril 1911 à l'Association pour la protection légale des travailleurs M. Arquembourg, ingénieur des arts et manufactures, rapportait les déclarations suivantes de l'ingénieur en chef d'un grand établissement du Nord (1) :

« La conciliation a une valeur pacificatrice bien

1. *Rapport à l'Association nationale pour la protection légale des travailleurs*, 1911, p. 14.

« supérieure à l'arbitrage. Il est donc d'un grand intérêt d'en multiplier les tentatives, de les rendre obligatoires en cas de grève déclarée, d'obliger, par une sanction, à déterminer les parties à se prêter à la constitution du comité de conciliation et à comparaître à cet effet devant le juge de paix.

« En résumé, nous sommes partisans de la conciliation obligatoire. »

Les associations patronales ont demandé aussi, en grand nombre, l'organisation d'une procédure de conciliation obligatoire. Le syndicat national des cuirs et peaux, qui en 1902 avait étudié la question, avait repoussé le projet de MM. Millerand et Waldeck-Rousseau sur l'arbitrage obligatoire, mais indiqué qu'il serait possible sans inconvénient de rendre la tentative de conciliation obligatoire. Il proposait même d'aller jusqu'à admettre que tant que la conciliation ne serait pas intervenue, les conditions anciennes subsisteraient.

Du côté ouvrier, l'opinion est aussi très favorable à la tentative de conciliation obligatoire ; cela n'a pas de quoi étonner si l'on songe que presque toutes les fois qu'ils ont été convoqués en conciliation, les ouvriers ont accepté la procédure légale.

Dans une interview, d'un rédacteur de la revue *le Parlement et l'Opinion*, M. Léon Martinet, secrétaire de la Chambre syndicale parisienne des employés, se déclarait partisan résolu de la tentative de conciliation obligatoire (1) :

1. *Le Parlement et l'Opinion*, année 1911, n° 1, p. 7.

« J'ai, en effet, très souvent constaté, disait-il, que les conflits ne prennent naissance et ne se prolongent que par suite de malentendus qu'il aurait été possible de dissiper à l'origine.

« Dans le cas le plus fréquent, les deux parties observent dès le début une attitude telle que les intérêts cèdent le pas à l'amour-propre, et que les tentatives de rapprochement se heurtent de part et d'autre à un état d'esprit qui incline à sacrifier l'intérêt à la gloire de ne pas paraître céder à l'adversaire, bien que subsiste le désir très vif d'arriver à un arrangement.

« Je sais, poursuit M. Martinet, que pour ne pas légiférer on peut invoquer l'existence de la loi de décembre 1892 sur l'arbitrage facultatif. J'en tomberais d'accord, si le parti pris qu'on a mis à ne pas faire un usage assez fréquent de cette loi n'avait eu pour résultat de la rendre inefficace dans les faits, alors qu'elle ne l'est point dans son texte.

« Fréquemment, à la Chambre syndicale des employés, nous nous sommes butés à une opposition systématique des juges de paix.

« Je me souviens qu'il y a quelques années cinq délégués se sont présentés devant un juge de paix de Paris pour le saisir d'un différend qui s'était élevé entre leurs camarades et la direction d'un grand établissement. Ce magistrat les reçut, et répondit à leur démarche par une admonestation qu'il fit suivre de l'éloge de leur directeur. Évidemment, ce juge de paix ne semblait pas se rendre compte de la mission que la loi lui confie.

« Je reproche aussi au gouvernement et aux pouvoirs publics, de ne pas avoir adressé, en cette matière, des instructions assez précises et assez répétées aux juges de paix qui — nous l'avons constaté plusieurs fois — ont ou ignoré la loi, ou méconnu leur rôle.

« De leur côté, les ouvriers eux-mêmes peuvent s'adresser des reproches, car ils ne recourent point assez à la procédure de conciliation devant le juge de paix.

« Oh ! je sais qu'on dira : A quoi bon ? Les patrons ne répondent à la convocation du juge de paix que lorsqu'ils le veulent bien. Soit. Mais c'est surtout dans le cas où les employeurs refusent de se rendre à l'appel qui leur est fait, que les ouvriers retirent tout le bénéfice moral de leur attitude. L'expérience l'a démontré. Voulez-vous un exemple entre beaucoup :

« Un établissement financier n'ayant pas répondu à une demande de conciliation du juge de paix, la Chambre syndicale des employés fit apposer de grandes affiches avec cette simple phrase : « X... (le nom de l'établissement) a refusé d'accepter les moyens de conciliation et d'arbitrage prévus par la loi de 1892. »

« Ce fut d'un effet moral énorme sur le public. Il en fut de même dans une autre circonstance où le patron, amené à composition par un procédé analogue, se plaignit qu'on lui « mettait le couteau sur la gorge ».

« Quand deux forces sociales sont en présence, dit M. Martinet, sous forme de conclusion, le plus sûr moyen d'éviter et de résoudre les conflits, c'est de les obliger à causer. »

La section du Nord de l'Association pour la protection légale des travailleurs a en 1907 émis un vœu tendant à la modification de la loi du 27 décembre 1892 dans le sens de la tentative de la conciliation obligatoire.

Plus récemment en avril 1911, l'association pour la protection légale des travailleurs a examiné cette question et, au cours des réunions, les patrons et les ouvriers ont adhéré au principe de l'obligation des parties à compromettre en conciliation.

Dans cette étude nous envisagerons les moyens de modifier dans ce sens la loi du 27 décembre 1892. Mais, tout d'abord, il importe d'examiner ce qui, à l'étranger, a été fait dans cet ordre d'idées. Nous essaierons enfin dans une troisième partie d'organiser un régime nouveau de conciliation basé sur le principe de l'obligation des parties à comparaître.

CHAPITRE II

La conciliation à l'Étranger

La loi canadienne des enquêtes en matière de différends industriels du 22 mars 1907. — La conciliation et l'arbitrage aux États-Unis.

L'étude qui va être effectuée ne portera que sur les lois des divers États ayant organisé une procédure de conciliation dans les conflits collectifs entre patrons et ouvriers. Nous négligerons par conséquent les lois de l'Australie et du canton de Genève qui ont organisé une procédure d'arbitrage obligatoire.

Après avoir examiné successivement les lois des divers États, nous étudierons plus particulièrement les lois des États-Unis ; dans certains des États de ce pays, en effet certaines dispositions légales rendent obligatoire la comparution personnelle des parties en conciliation ; notre étude portera ensuite sur la loi canadienne sur les enquêtes du 22 mars 1907 qui organise pour certaines industries une véritable procédure de conciliation obligatoire.

On peut ramener à 3 grandes catégories les lois des divers États sur la conciliation :

1° Lois donnant connaissance des conflits collec-

tifs aux juridictions établies en vue des conflits individuels.

2° Lois ayant organisé deux types de juridiction distincts pour les conflits collectifs et les conflits individuels.

3° Lois ayant organisé des institutions pour les conflits collectifs avec adaptation aux conflits individuels.

I. — **Lois donnant connaissance des conflits collectifs aux juridictions établies en vue des conflits individuels.** — L'Allemagne et l'Italie ont confié aux tribunaux industriels la connaissance des conflits collectifs.

Allemagne. — La loi allemande 29 juillet 1890, modifiée par les lois du 30 juin 1901 et 6 juillet 1904 a organisé des tribunaux industriels pour la connaissance des différends entre patrons et ouvriers. D'après la loi de 1901 il doit être créé obligatoirement, à la demande des autorités locales, un tribunal industriel dans toute ville dont la population dépasse 20.000 habitants.

Ces tribunaux, analogues à nos conseils de prudhommes, peuvent jouer le rôle de conciliateurs, à la demande des parties, dans les conflits collectifs sauf lorsqu'ils intéressent exclusivement une corporation déterminée possédant un conseil de conciliation spécial constitué dans les conditions déterminées par la *Gewerbordnung* (art. 63 et s. et 81 a). Le tribunal, agissant comme comité de conciliation, est complété par « des *hommes de confiance* des em-

ployeurs et des ouvriers en nombre égal, désignés par les intéressés ou à défaut par le président... Ces hommes de confiance *ne peuvent être choisis parmi les intéressés...* » (art. 67).

Si un accord s'établit, il est constaté par un procès-verbal; dans le cas contraire, le tribunal doit rendre un jugement; toutefois en cas de partage, le président peut soit voter et user de sa voix prépondérante, soit s'abstenir auquel cas il déclare que « le jugement n'a pu être rendu ». Les décisions sont signifiées aux intéressés et rendues publiques mais ne sont pas susceptibles d'exécution forcée.

Italie. — La loi du 15 juin 1893, calquée sur la loi allemande, donne aux *probi viri* italiens (conseils de prudhommes) la connaissance des conflits collectifs qui leur sont soumis par les parties.

II. — **Lois ayant organisé deux types de juridiction distincts pour les conflits collectifs et les conflits individuels.** — C'est le système en vigueur en Belgique, aux Pays-Bas et en Suède [et en France].

Belgique. — La loi belge du 16 juin 1887 a créé des conseils de l'industrie et du travail dont la mission est « de délibérer sur les intérêts communs des patrons et des ouvriers de prévenir et au besoin d'aplanir les différends qui peuvent naître entre eux » (art. 1) (1). Le Conseil a compétence sur une région et est divisé en *sections* correspondant aux diverses branches d'industries. Il est composé d'un nombre égal de patrons

1. *Annuaire de législation étrangère*, année 1888, page 618.

et d'ouvriers (6 à 12) élus pour trois ans. Ils jouent le rôle de conseils consultatifs, et de comités de conciliation. A ce titre ils interviennent sur demande des patrons ou des ouvriers à l'effet de « rechercher les moyens de conciliation qui peuvent y mettre fin (au conflit) ; si l'accord ne peut s'établir, la délibération est résumée dans un procès-verbal qui est rendu public » (art. 10).

Pays-Bas. — La loi hollandaise du 2 mai 1897 a créé des chambres de travail dont la mission est « de s'occuper des intérêts communs des patrons et des ouvriers » (art. 1) (1). Ce sont des sortes de comités consultatifs créés dans les régions où « la nécessité s'en fera sentir » qui interviennent dans les conflits collectifs à la demande des parties. En cas d'échec dans l'envoi de conciliation, la chambre du travail nomme un Conseil de conciliation qui, à la majorité des voix, prend une décision et « communique aux intéressés par écrit son opinion sur le différend et sur le moyen d'arriver à une conciliation » (art. 26).

Suède (2). — La loi suédoise du 31 décembre 1906 en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1907 a institué un corps d'agents permanents, nommés et payés par la couronne, chargés du rôle de conciliateurs.

Le pays est divisé en districts (7 actuellement) et à la tête de chacun d'eux se trouve un conciliateur officiel chargé d'étudier les conditions de travail dans

1. *Annuaire de législation étrangère*, année 1897, tome II, page 579

2. *Bulletin de l'Office du travail*, 1907, page 707.

son district, de rétablir l'accord en cas de conflit « et aider de son mieux les parties à passer des conventions susceptibles d'étalir entre elles de bonnes relations et d'empêcher la cessation du travail ».

En cas de différend, entraînant ou menaçant d'entraîner une cessation du travail, le conciliateur se met en rapport avec les parties et s'efforce de les amener à un accord. Le conciliateur peut charger des experts de constituer un conseil d'arbitrage. En cas d'échec de cette nouvelle tentative il doit inviter les parties à désigner un ou plusieurs arbitres.

Lorsque la grève s'étend sur plusieurs districts, le ministre du Commerce charge un des conciliateurs intéressés de la mission légale.

La loi du 31 décembre 1906 a donné des résultats intéressants (1). En 1907, 135 affaires et 119 en 1908 ont été soumises aux conciliateurs : Sur ce nombre on a signalé 88 conciliations en 1907 englobant 7.072 ouvriers (dont 29 sans cessation de travail) et 69 en 1908 avec 21.107 ouvriers (dont 31 sans suspension de travail) pour un total de 312 grèves avec 23.540 ouvriers en 1907 et 302 avec 40.357 ouvriers en 1908.

III. — Lois ayant organisé des institutions pour les conflits collectifs avec adaptation aux conflits individuels. — C'est la procédure employée en Angleterre, aux États-Unis et au Canada.

Angleterre. — Dans le cours du XIX^e siècle, de nombreux organes de conciliation dus à l'initiative

1. *Bulletin de l'Office du travail.* Année 1911, page 161.

privée se sont créés dans les diverses parties de l'Angleterre : les uns présentent un caractère corporatif (conseils privés *types Mundella et Kettle*) les autres dus à l'initiative des chambres de commerce, sont des conseils de districts (*Comité de conciliation de Londres*). Ces comités ont joué un grand rôle dans la solution des différends collectifs. Aussi l'étude des organisations légales ne présente qu'un petit intérêt. La loi du 7 août 1896 (1) donne au *Board of Trade* le droit de donner la consécration officielle aux conseils dus à l'initiative privée par l'enregistrement. En cas de différend déclaré ou imminent le *Board of Trade* peut « s'il le croit utile » faire une enquête sur les causes du conflit, faciliter des entrevues aux parties, désigner sur la demande des parties un conseil de conciliation, ou un arbitre.

Canada, États-Unis. — Ce sont des systèmes analogues qui ont été d'abord en vigueur au Canada et aux États-Unis.

Mais actuellement au Canada la loi sur les enquêtes dans les conflits des services publics du 23 mars 1907 a organisé une procédure de conciliation obligatoire qui fera l'objet d'une étude spéciale.

D'autre part certaines des lois des États-Unis ont également organisé une tentative de conciliation obligatoire. L'étude qui va suivre précisera le caractère des diverses lois aux États-Unis et examinera les procédures imaginées pour rendre obligatoire la comparution des parties en conciliation.

1. *Annuaire de la législation étrangère*. Année 1896, tome I, p. 34.

LA TENTATIVE DE CONCILIATION OBLIGATOIRE
AU CANADA

La loi du 18 juillet 1900 a créé au Canada le *Department of labor*, chargé de recueillir les documents relatifs à la situation du travail. En ce qui concerne la conciliation, le *Department of labor* avait des attributions analogues à celles conférées par la loi de 1896 au *Board of Trade* en Angleterre. Toutefois, en cas de différend collectif, le gouverneur pouvait à la demande des parties faire ouvrir une enquête publique officielle sur le conflit par le bureau de conciliation.

La fréquence des conflits dans les compagnies de chemins de fer amena le Gouvernement, en 1902, à déposer sous le nom de loi d'arbitrage dans les chemins de fer un projet qui organisait l'arbitrage obligatoire. Le Gouvernement avait déclaré que ce projet ne constituait qu'une base de discussion, et avait demandé aux grandes compagnies de transport et aux diverses organisations ouvrières de formuler leur avis. Les compagnies de chemins de fer ne répondirent pas mais les unions ouvrières, que l'on croyait favorables à l'arbitrage obligatoire, se prononcèrent unanimement contre le principe posé par le projet, ce qui amena le Gouvernement, à la suite d'une vive campagne de presse, à le modifier en substituant à l'arbitrage obligatoire l'enquête obligatoire, et en y introduisant le recours en conciliation. Ce projet est

devenu après approbation du gouverneur général la loi du 10 juillet 1903.

D'après cette loi, toutes les fois qu'un conflit surgit entre les compagnies et leurs employés, susceptible de dégénérer en grève, le ministre du Travail, soit à la demande d'une des parties, de la Municipalité, ou de sa propre autorité, peut ordonner une enquête. Ce rôle est attribué à un comité de conciliation composé de trois membres désignés, un par les patrons, l'autre par les employés, le troisième par les deux autres ; si les parties n'ont pas, dans un délai de cinq jours, procédé à cette nomination, le ministre peut nommer lui-même les deux membres qui choisiront le troisième.

Le conseil s'efforce de concilier les parties ; il adresse sur ses travaux un rapport au ministre, qui en cas d'échec de la tentative, charge soit le comité, soit trois nouveaux membres de procéder à une enquête.

Cette enquête très complète porte sur les causes du différend ; le comité a tous pouvoirs de demander la communication des livres, documents, le droit d'assigner un témoignage qui il juge bon d'entendre. Les résultats de cette enquête sont consignés dans un rapport adressé au ministre et indiquant la solution qu'il convient de donner à l'affaire.

Cette sentence, qui n'a qu'une valeur documentaire, ne peut être appliquée par les tribunaux ordinaires ; toutefois les parties ont la faculté d'adhérer à cette décision.

Les résultats intéressants donnés per l'application de cette loi et aussi l'importance d'une grève de mines de charbon dans l'Alberta du Sud qui en 1906 avait menacé de priver de combustible les provinces des Prairies engagèrent le Gouvernement à déposer en 1906 un projet organisant une procédure analogue pour les grèves intéressant les services publics.

Au Canada les grèves relatives aux services publics sont très fréquentes. Dans les six années qui ont précédé le vote de la loi du 22 mars 1907 sur 715 conflits, 100 avaient atteint un service public (mines, chemins de fer, téléphone et télégraphe) et sur les 142.027 ouvriers atteints, 47.397 (soit le tiers) appartenaient à l'un de ces services.

Le projet déposé par le Gouvernement légèrement modifié est devenu, après approbation du gouverneur général, la loi du 22 mars 1907 (1) qui s'applique à tout différend intéressant plus de 10 ouvriers dans les industries suivantes : « mines, agences de transport ou de communication, service public y compris, sauf les réserves ci-dessous, les chemins de fer où la traction se fait à la vapeur, à l'électricité ou toute autre force motrice, les steamers, les télégraphes, téléphones, usines à gaz ou de lumière électrique, les distributions d'eau et les usines de force » (art. 2). Toutefois l'article 5 de la loi décide que « s'il s'agit d'un différend entre une compagnie de chemins de fer et ses employés, le différend peut être traité pour les fins de conciliation et d'enquête, en conformité des

1. *Annuaire de législation du travail*, 627.

dispositions de la *Loi de la conciliation et du travail* concernant les différends relatifs au travail sur les chemins de fer ». Mais, en fait, depuis 1907 la loi de 1903 n'a été que peu ou point appliquée.

La loi de 1907 oblige les patrons et les employés ou ouvriers à faire connaître trente jours au moins à l'avance leur intention de demander une modification au contrat de travail.

Dès qu'un différend éclate, l'une ou l'autre des parties doit demander au Ministre du Travail la nomination d'un conseil de conciliation et d'enquête. La demande, faite par lettre recommandée, « doit être accompagnée d'un exposé où sont mentionnés : 1° les parties au différend ; 2° la nature et la cause du différend y compris ce qu'une des parties réclame ou exige de l'autre et que cette dernière refuse à accorder ; 3° le nombre approximatif des personnes dont les intérêts sont en jeu dans le différend ou peuvent le devenir ; et 4° les efforts faits par les parties elles-mêmes pour régler le différend » (art. 15). La demande doit contenir une « déclaration statutaire » énonçant que « au meilleur de la connaissance et croyance de l'auteur, la dite déclaration, si le différend ne se règle ou n'est soumis par le Ministre à un conseil de conciliation et d'enquête sous le régime de la loi, il y aura grève ou contre-grève, selon le cas, et que l'autorisation pour une grève ou contre-grève a été obtenue » (art. 15).

Copie de cette demande doit être adressée à l'autre partie au différend.

L'enquête a lieu aux termes de la nouvelle loi avant toute cessation de travail. La loi punit d'une amende de 100 à 1.000 dollars par jour le patron qui prononcerait un lock-out ou « contre-grève » avant ou pendant l'enquête ; pour l'ouvrier qui fait grève l'amende est de 10 à 50 dollars.

Au cours de l'enquête, le conseil peut faire toutes les propositions de nature à rétablir l'accord ; il a plein pouvoir pour assigner en témoignage, demander communication des livres etc. « Dans le cours de cette enquête, le conseil peut suggérer et faire toutes choses qu'il juge à propos pour engager les parties à en venir à un règlement amiable du différend et peut ajourner la procédure à telle époque que le conseil juge à propos pour permettre aux parties de s'entendre sur les termes d'un règlement. » (Art. 23.) Si l'accord se fait, l'acte est aussitôt dressé par le conseil, signé par les parties, et copie en est adressée au Ministre. Dans le cas contraire, le conseil adresse au Ministre un rapport et une *recommandation*. « La recommandation du conseil doit porter sur chaque point du différend et énoncer en termes clairs en évitant autant que possible toute technicité, ce que à l'avis du conseil, devraient ou ne devraient pas faire les parties respectivement concernées. Chaque fois que le conseil juge la chose à propos, la recommandation doit aussi dire pendant quelle période le règlement suggéré devrait demeurer en vigueur et désigner la date d'où compter cette période. » (Art. 26.) Il est adressé copie de ce rapport aux parties, au

Ministre et à la presse ; il est en outre inséré dans la *Gazette du Travail* et dans le rapport annuel au Gouverneur.

La loi autorise en outre les parties à adhérer aux conclusions du rapport : « Toute partie à un différend qui sous le régime de la présente loi peut être soumis à un conseil, peut, en tout temps, avant que le conseil ait fait sa recommandation, ou après, convenir par écrit de se trouver liée par la recommandation du conseil de la même manière que sont liées les parties par une sentence arbitrale dans un référé d'une cour dite *Court of record* ; toute pareille convention faite par une partie doit être expédiée au directeur des enquêtes, qui doit la communiquer à l'autre partie, et si l'autre partie convient pareillement de se trouver liée par la recommandation du conseil, alors la recommandation deviendra l'équivalent d'une ordonnance de pareille cour à la demande de l'une ou de l'autre des parties et exécutoire comme telle. » (Art. 62.)

Enfin, la loi, qui en principe est applicable aux services publics, peut être étendue aux autres industries, à la demande des parties : une partie à un différend qui veut demander application de la loi, s'adresse à cet effet par lettre recommandée au directeur des enquêtes, qui saisit de la proposition l'autre partie. En cas d'acceptation, la loi sur les enquêtes devient applicable. En conséquence « s'il y a grève ou contre-grève, la grève ou contre-grève doit cesser incontinent, et les dispositions de la loi lient les parties ». (Art. 63.)

Résultats. — La loi du 22 mars 1907 a donné des résultats très intéressants.

Dans les trois premières années d'application, c'est-à-dire jusqu'au 31 mars 1910, il a été fait appel à la procédure légale 82 fois, savoir 35 jusqu'au 31 mars 1908, 20 du 1^{er} avril 1908 au 31 mars 1909 et 27 du 1^{er} avril 1909 au 31 mars 1910. En 1907 il s'était produit 146 grèves, en 1908, 66 et 68 en 1909.

Si on envisage maintenant le mode de règlement des grèves qui se sont produites dans cette période, on trouve les résultats suivants (1) :

	1907	1908	1909
	—	—	—
Arbitrage	4	2	2
Conciliation.	7	4	4
Négociations entre les parties	66	13	23
Remplacement des grévistes.	26	18	19
Travail repris aux conditions des patrons (sans négociations)	26	23	7
Demandes des grévistes acceptées (sans négociations)	2	5	1
Travail repris (sans engagement du patron).	5		1
Travail trouvé ailleurs par les grévistes	3		2
Non solutionnés à la fin de l'année.	12	1	6
Non rapportés (statistiques)		3	4

Dans les industries constituant un service public, il a été signalé dans les trois dernières années 63 conflits (grèves et lock-out) savoir :

Année 1907 : mines de charbon, 9 ; mines métalli-

1. *Report of the department of labour for the fiscal year ending march 31, 1910, p. 185.*

ques, 2; chemins de fer, 4; navigation, 4; entreprises de transport, 9; autres services publics, 2. Total, 30.

Année 1908: mines de charbon, 7; mines métalliques, 2; chemins de fer, 4; navigation, 1; entreprises de transport, 2; autres services publics, 0. Total, 16.

Année 1909: mines de charbon, 9; mines métalliques, 1; chemins de fer, 1; navigation, 3; entreprises de transport, 3; autres services publics, 0. Total, 17.

Le nombre approximatif des ouvriers intéressés aux 82 applications de la loi est de 85.500. De ces applications, 34, intéressaient les mines de charbon; 6, les mines métalliques; 28, les compagnies de transport; une, un service municipal d'utilité publique; 3 avaient été soumis à la loi en vertu d'un accord des parties les services intéressés n'étant pas des services publics,

Toutefois, dans 6 cas, la grève a été déclarée bien que le conflit ait été soumis au conseil d'enquête.

Les 82 cas se répartissent annuellement comme suit (1):

	1907 (9 mois)	1908	1909	1910 (3 mois)
Nombre de demandes.	25	27	22	8
Nombre de comités réunis.	22	25	21	7
Conflits conjurés ou terminés	24	26	18	8
Conflits non conjurés ou non terminés	1	1	4	0

1. *Report of the department of labour for the fiscal year ending march 31, 1910*, p. 65.

En somme dans 76 cas, dans trois ans, l'application de la loi a empêché le conflit d'éclater.

Si on considère que dans ce même laps de temps il n'y a eu que 63 grèves intéressant des services publics, on ne peut reconnaître l'efficacité de la loi sur les enquêtes.

Toutefois l'expérience qui a été faite a permis de formuler diverses objections et de nombreuses propositions ont été faites pour modifier certaines des dispositions légales.

Les patrons ont demandé avec persistance la constitution de bureaux présidés par un fonctionnaire permanent. « Un directeur de Compagnie de chemins de fer disait qu'il préférerait soumettre son cas à un bureau présidé par un homme entièrement favorable aux ouvriers pourvu qu'il ait l'expérience de l'arbitrage des conflits collectifs et qu'il soit un fonctionnaire indépendant, que de le soumettre à un président temporaire et inexpérimenté nommé par la classe des employeurs ou des employés. Un directeur de mines dans une autre partie du pays, se référant à un récent conflit, disait que les deux parties se jouaient de l'ignorance du président (1). » Du reste fréquemment patrons et ouvriers choisissent dans des conflits successifs les mêmes mandataires. Toutefois les ouvriers s'opposent à la constitution de bureaux permanents qui pourraient se laisser influencer et devenir hostiles à leurs intérêts.

1. *Bulletin of the bureau of labor*, n° 86, p. 18.

D'autre part patrons et ouvriers reprochent à la loi d'être peu efficace. Lorsqu'une partie viole la loi en occasionnant une grève ou lock-out avant l'enquête prescrite elle n'est poursuivie que sur la plainte de l'autre partie. Dans les régions où la loi a été violée, il a été demandé par la partie qui a souffert de cette violation que le gouvernement assure les poursuites. Les mineurs de cobalt d'Ontario en 1908 ont demandé avec insistance aux autorités fédérales de poursuivre les compagnies minières qui par le lock-out avaient imposé une réduction de salaire.

Fréquemment, du reste, les compagnies des mines métalliques ont tourné la loi en congédiant leurs ouvriers le samedi et en réembauchant le lundi ceux qui avaient accepté la réduction proposée. Il y avait dans ce cas indubitablement lock-out, mais on conçoit que les ouvriers aient hésité à engager leurs fonds dans des procès de cette nature.

D'un autre côté dans les mines de charbons d'Alberta et de Colombie, où en 1908, les ouvriers ont été trois mois en grève malgré les prescriptions de l'act, les patrons ont demandé au gouvernement de poursuivre les grévistes, les directeurs par crainte de représailles se refusant à les demander.

Il y a là une grave lacune dans la loi qui explique les quelques succès de la procédure. Il ne faut pas perdre de vue en effet que dans six cas, la grève a été déclarée bien que le conflit ait été soumis au conseil d'enquête.

Néanmoins cette tentative de réglementation des

conflits est très intéressante et les propositions déposées au Parlement tendent non à en restreindre le domaine d'application de la loi mais au contraire à l'étendre à toutes les industries.

D'autre part, d'après les indications contenues dans le rapport du Ministre du Travail, pour l'année financière 1^{er} avril 1909, 31 mars 1910, cette loi aurait exercé une influence même en dehors du pays.

De nombreuses propositions ont été faites, notamment aux États-Unis, pour adapter cette loi aux législations de certains états. L'adaptation de la loi canadienne aux législations locales a fait l'objet de débats devant la législature des États du Massachusetts, Wisconsin Ohio et Illinois. Au Transvaal une loi récente a organisé une procédure analogue à celle en vigueur au Canada.

Dans un rapport récemment publié, le commissaire du travail de Californie, après étude des diverses législations étrangères sur la conciliation et l'arbitrage émet l'avis de l'adaptation à la législation locale de la loi canadienne qui lui paraît la plus efficace de celles qu'il a eu l'occasion d'étudier.

LA CONCILIATION ET L'ARBITRAGE AUX ÉTATS-UNIS

L'initiative des premiers conseils de conciliation et d'arbitrage aux États-Unis est due aux intéressés, patrons et ouvriers s'étant réunis en commissions mixtes à la fin des grèves pour fixer les nouvelles conditions de travail.

C'est en Pennsylvanie que l'on trouve les premières traces d'organisation de ce genre. Pittsburg fut longtemps, aux États-Unis, un des centres les plus importants de l'industrie métallurgique. La première grève signalée éclata en février 1850 parmi les puddleurs et dura quatre mois ; dans les années qui suivirent, les conflits furent très fréquents, motivés presque toujours par des mouvements de salaire. En 1858 quelques puddleurs se réunirent et fondèrent une société d'abord secrète, *les fils de Vulcain*. Cette société se développa assez rapidement et en 1863 était assez puissante pour se faire reconnaître par les patrons comme représentant normalement les ouvriers. La guerre de sécession ayant provoqué une hausse des métaux, les ouvriers en profitèrent pour demander à plusieurs reprises des augmentations de salaire. En 1865 après une série de grèves, patrons et ouvriers chargèrent une commission mixte d'organiser une échelle de salaire variable selon le prix de vente du métal : ce fut le premier exemple d'échelle mobile des salaires aux États-Unis. Fréquemment renouvelée depuis cette époque l'échelle mobile des salaires a donné des résultats appréciables jusqu'à nos jours.

Des tentatives faites en 1869 pour introduire ce mode de fixation des salaires pour les ouvriers des mines d'anthracite de Pennsylvanie ne donnèrent pas d'aussi bons résultats : une première échelle fut établie en juin 1869, mais à la fin de l'année, à la suite d'une baisse de prix du charbon, les patrons demandèrent la révision des tarifs consentis et fermèrent

leurs mines pendant quelques jours. La grève n'était qu'ajournée : elle éclata le 2 avril 1870 et se prolongea jusqu'à fin juillet ; à cette époque, M. Gowen, président de la *Philadelphia and Reading Railroad Company* intervint et fit accepter sa médiation ; une convention connue sous le nom de *compromis Gowen* fut signée et complétée le 23 juillet par une nouvelle convention établissant une échelle de salaires. Ces accords n'ayant pas été renouvelés, un conflit éclata au début de l'année 1871 et prit fin en avril par l'acceptation par les parties de soumettre le différend à l'arbitrage : le tribunal était composé de deux arbitres désignés par les parties départagées, en cas de désaccord, par le juge de Bloomsburg, William Elvel. Ce dernier rendit une sentence le 19 avril 1871 qui mit fin au conflit. Ces accords n'empêchaient pas les grèves de se produire : il ne se passait pas d'années sans qu'on eût une ou plusieurs grèves à enregistrer tant parmi les mineurs que parmi les métallurgistes. En 1877 un projet fut présenté à la législature rendant l'arbitrage obligatoire à la demande d'une des parties avec sanction légale à la décision. Profondément remanié dans ses dispositions essentielles, ce projet est devenu la loi du 26 avril 1883 (1), qui s'applique aux industries du fer, de l'acier, du verre, des produits textiles et du charbon.

D'après cette loi, encore en vigueur, les juges des

1. *Office du travail. La conciliation et l'arbitrage dans les conflits collectifs en France et à l'étranger* (1893), p. 389.

tribunaux ordinaires peuvent autoriser la création de conseils permanents d'arbitrage sur la demande de 50 ouvriers et de 5 patrons occupant au moins 50 ouvriers ou d'un patron occupant 75 ouvriers. Il peut être créé un tribunal dans chaque district et ses membres sont élus pour un an. La mission principale de ces conseils est de statuer sur les questions de salaire et les nouvelles conditions du travail, mais ils peuvent statuer aussi comme tribunaux et rendre, comme nos conseils de prud'hommes, des jugements légalement exécutoires relatifs à la violation des contrats, à condition de les faire enregistrer dans un délai déterminé par les tribunaux ordinaires.

Cette loi, très minutieuse dans les détails de ses conditions d'application, n'a pas donné, par suite de l'opposition des patrons, tous les résultats attendus. Si les ouvriers exécutent fidèlement leurs engagements, il n'en a pas été de même des patrons qui n'ont exécuté les sentences qu'autant qu'elles ne lésaient pas leurs intérêts.

Peu après, en 1885, la législature de l'Ohio vota à l'unanimité une loi calquée sur celle de Pennsylvanie, instituant des conseils d'arbitrage, pour le règlement des différends entre patrons et ouvriers : elle contient toutefois une innovation importante résultant de l'autorisation accordée au conseil d'examiner lui-même ou de faire examiner par un comp-table assermenté tous les livres, documents et comptes appartenant aux parties et relatifs à la contestation.

Ces deux lois n'étaient pas les premières sur la matière : D'après la loi du Maryland du 1^{er} avril 1878, le juge de paix, sur la demande des parties de recourir à l'arbitrage, nommait les arbitres patrons et ouvriers en nombre égal ; mais les parties pouvaient nommer elles-mêmes les arbitres et la décision arbitrale était alors enregistrée par le juge de paix comme solution amiable des parties.

Dans le New-Jersey, la loi du 18 mars 1880 se bornait à autoriser les patrons et les ouvriers à user de la procédure de l'arbitrage, ce qu'ils pouvaient déjà faire sans qu'une disposition légale ait eu besoin d'être édictée.

Ces tentatives sont peu intéressantes car elles se bornent à constater le droit pour les patrons et les ouvriers de soumettre les différends collectifs à l'arbitrage.

Les lois édictées en 1886 dans les États de New-York et de Massachusetts présentent un plus grand intérêt car elles ont institué des conseils officiels d'arbitrage. C'est dans cette voie que sont entrés la plupart des États et à l'heure actuelle 26 ont organisé des institutions de conciliation et d'arbitrage.

D'autre part la loi fédérale du 1^{er} juin 1898 a organisé une procédure de conciliation et d'arbitrage pour les conflits entre les compagnies de transport faisant le service des voyageurs et des marchandises entre deux États ou plus et leurs employés.

« L'importance des grèves de chemins de fer, écrit M. Willoughby, directeur adjoint de la statistique à

Washington et correspondant aux États-Unis du Musée Social, et ce fait que leur répercussion est immense, même sur les affaires de personnes que le litige ne touche en aucune façon, amenèrent le Congrès à prendre l'initiative de l'intervention. La loi du 1^{er} octobre 1888 disposait que, toutes les fois qu'un différend s'élèverait entre une compagnie de chemins de fer ou toute autre compagnie de transport, intéressant les relations des États entre eux, et leurs employés, si les deux parties y consentaient, le litige devrait être soumis à un Conseil d'arbitrage.

« En outre l'article 6 de cette loi donnait au président des États-Unis le pouvoir de nommer, toutes les fois qu'il le jugeait convenable, une commission de trois membres dont le président était le commissaire du travail ; cette commission devait être chargée de procéder à une enquête sur les contestations élevées entre les compagnies visées et leurs employés et d'en dresser un rapport. Le président n'a usé de ce pouvoir qu'une seule fois, lors de la grande grève de Chicago en 1894.

« En présence du trouble effroyable que cette grève jeta dans l'industrie, le public exprima énergiquement le vœu que la législation prévînt de pareils événements, ou, tout au moins, en atténuât les conséquences. L'expérience avait trouvé que la loi de 1888 était tout à fait insuffisante. Après une étude approfondie, au cours de laquelle les avis du commissaire du travail des États-Unis, de la *Commission interfédérale du commerce*, des fonctionnaires des diverses admi-

nistrations de chemins de fer et de la *Fédération américaine du travail* furent pris et en grande partie suivis, le Congrès vota l'importante loi du 1^{er} juin 1898, connue sous le nom de *loi d'arbitrage national*. »

Cette loi (1) organise une procédure de conciliation et d'arbitrage sur demande des parties.

Dès qu'un conflit portant sur une question de salaires, d'heures de travail ou de conditions d'engagement interrompt sérieusement ou menace d'interrompre le trafic des compagnies de transport faisant le service des voyageurs ou des marchandises entre deux États ou plus, le *président de la Commission interfédérale du commerce* et le commissaire du travail doivent intervenir sur demande d'une des parties et s'efforcer de solutionner le différend à l'amiable. Si cette médiation n'aboutit pas, ils doivent s'efforcer de faire accepter l'arbitrage.

L'arbitrage est exercé par un tribunal composé de trois membres : l'un désigné par les patrons, l'autre par l'association ouvrière intéressée au conflit ou à défaut par les ouvriers intéressés, le troisième par les deux autres, ou, en cas de désaccord, par le *président de la Commission interfédérale du commerce* et par le commissaire du travail. Ce tribunal a les pouvoirs les plus étendus : demander la communication des livres, faire prêter serment, convoquer en témoignage, etc.

1. 22 *th. report of the commissioner of labor*, Washington (D. C.), p. 1515.

Le compromis d'arbitrage devra contenir obligatoirement les stipulations suivantes : le tribunal devra commencer son enquête dans les dix jours et rendre sa sentence dans les trente jours qui suivent la désignation du tiers-arbitre ; pendant cette période les choses resteront en état, avec cette exception qu'aucun ouvrier ne pourra faire un service personnel sans son consentement ; la sentence et les pièces y annexées ainsi que les déclarations des témoins qui auront force de *bill d'exception* seront déposées au greffe de la Cour de circuit ; la sentence sera obligatoire et valable un an ; pendant ce laps de temps aucun arbitrage nouveau ne pourra intervenir sur les mêmes questions ; l'appel de la sentence qui ne sera possible que pour fausse interprétation de la loi sera porté devant la Cour d'appel de circuit ; la sentence sera exécutée de bonne foi, sans qu'une injonction puisse obliger l'ouvrier à exécuter le travail contre son gré ; impossibilité de rompre le contrat de travail avant trois mois après préavis de trente jours.

Le caractère de cette législation réside dans la minutie des dispositions destinées à assurer l'exécution de la sentence arbitrale.

La loi du 1^{er} juin 1898 a un domaine d'application très restreint : c'est que normalement les lois sur la conciliation et l'arbitrage rentrent dans les attributions législatives des États ; le congrès n'a pris le droit de légiférer sur la matière que parce que les conflits dans les entreprises de transport entre États présentaient un intérêt au point de vue économique

considérable et de nature à nuire au commerce du pays.

C'est par des lois qui leur sont propres que les États ont organisé des institutions de conciliation et d'arbitrage. Vingt-six lois sont actuellement en vigueur ; bien que très diverses quant aux organismes qu'elles ont créés, et aux règles de procédure imaginées, ces lois présentent quelques caractères communs qui ont permis de les grouper selon la nature de l'organe conciliateur.

1° *Conseils d'arbitrage temporaires* dont les membres sont nommés au moment du conflit par le magistrat local ou le tribunal de paix. Cette procédure appliquée d'abord au Maryland (loi du 1^{er} avril 1878 (1) et *Public general laws-Code of* 1903, art. 1^{er} à 6) et au New-Jersey (loi du 18 mars 1880) est encore en vigueur au Texas.

Les articles 61 *a* à *k* des *Revised Civil Statutes de* 1895 du Texas (2) prévoient la constitution de tribunaux d'arbitrage de cinq membres constitués au moment du conflit dont deux membres sont choisis par les patrons, deux par l'organisation ouvrière intéressée au conflit et le cinquième par les quatre autres. Le bureau ainsi constitué demande par écrit au juge de paix d'approuver le bureau et annexe à sa demande un état exposant les conditions du conflit et constatant la régularité des désignations.

1. Voir p. 81.

2. 22 *th. report of the commissioner of labor.* Washington (D C) p. 1279.

Le compromis d'arbitrage doit contenir obligatoirement les stipulations suivantes : engagement des parties de maintenir les affaires en l'état antérieur au conflit ; la sentence sera enregistrée au greffe de la Cour de district et sera exécutoire sans appel sauf erreur de la loi ; la sentence liera les parties et sera exécutée en équité ; obligation pour les parties qui ne voudraient pas exécuter la sentence de prévenir trente jours à l'avance ; la durée de la sentence est fixée à un an et aucun nouvel arbitrage ne pourra intervenir sur le même objet avant l'expiration de ce délai.

2° *Bureaux de district ou de comté permanents* nommés pour un an sur demande des patrons ou des ouvriers (ou des deux) par autorisation du tribunal de district. C'est la procédure en vigueur en Pennsylvanie (1) et au Kansas.

D'après les dispositions des articles 332 et suivants des *General Statutes* de 1901, au Kansas (2), la Cour de district, ou un juge en vacation peuvent créer pour un an et nommer les membres d'un tribunal d'arbitrage composé de deux patrons, deux ouvriers et un président, sur la demande de cinq ouvriers ou de deux patrons. Ce tribunal a le pouvoir de déférer le serment, assigner en témoignage, et à la majorité demander la communication des livres et pièces comptables.

1. Voir p. 79.

2. 22 *th. report of the commissioner of labor*. Washington (D. C.), p. 453.

3° *Médiation du commissaire du travail.* — Quatre États, le Colorado, le Maryland, le Nevada et Washington ont chargé le commissaire du travail, [(ou le chef du bureau de la statistique (Maryland), ou le gouverneur (Nevada)] d'essayer par la médiation de provoquer un arrangement du conflit ; en cas d'échec, il doit s'efforcer de faire accepter l'arbitrage qui est confié à un tribunal de trois membres, un des membres est désigné par le patron, un par les ouvriers le troisième par les deux autres ou à défaut d'entente par le commissaire du travail.

4° *Bureaux ou commissions d'État.* — C'est à l'heure actuelle le procédé le plus fréquemment employé ; il a été adopté par vingt États, savoir : Louisiane, Californie, Connecticut, Idaho, Illinois, Indiana, Maine, Massachusetts, Michigan, Minnesota, Missouri, Montana, Nevada, New-Jersey (loi abrogée en 1908), New-York, Ohio, Oklahoma, Utah, Wisconsin. La constitution de Wyoming prévoit l'institution de tribunaux d'arbitrage mais aucun tribunal n'a été créé.

Ce sont les États de New-York et Massachusetts qui les premiers, en 1886, ont usé de cette procédure.

Un bureau d'État est en général composé de trois membres nommés par le gouverneur : un parmi les patrons, l'autre parmi les ouvriers ou parmi ceux adhérents à une organisation ouvrière, le troisième qui ne doit être ni employeur ni employé préside ; parfois aussi la loi prévoit la désignation de deux membres par le gouverneur parmi les deux partis

politiques ayant obtenu le plus de voix aux élections le troisième étant choisi dans une association ouvrière *bona fide* (Connecticut, Idaho, Indiana). La durée du mandat varie, selon les États, d'un à quatre ans. Certains États prévoient, à côté d'un bureau d'État, des bureaux locaux, créés au moment du conflit, sur demande des parties (Californie, Massachusetts, Minnesota, Montana, New-Jersey [loi abrogée en 1908], Ohio, Wisconsin).

La diversité des institutions rend difficile une étude d'ensemble des lois des divers États : réduite à une monographie pure, cette étude serait fastidieuse ; il serait sans doute possible d'analyser successivement chacune de ces lois dans leurs dispositions et d'en rechercher les résultats mais ce travail ne présenterait pas grand intérêt : d'une part certaines lois ont négligé totalement la procédure de conciliation, ou ne l'ont fait jouer que sur l'initiative des parties ; d'autre part, bien que la plupart des lois aient organisé des procédures prévoyant l'intervention d'office du bureau d'État ou du commissaire du travail, ces lois n'ont été que peu ou point appliquées.

Il importe uniquement de rechercher comment ont été réalisées, dans certains États, la tentative de conciliation obligatoire et la comparution personnelle des parties en conciliation.

Trois ordres de questions méritent d'être plus particulièrement étudiés. Il faudra déterminer en effet comment l'organe conciliateur est informé de l'existence du conflit ; quels sont les pouvoirs de l'organe

conciliateur et comment est assurée pratiquement la comparution personnelle des parties ; enfin quelles sont les sanctions imaginées au cas où la procédure de conciliation n'aboutirait pas.

Il sera intéressant d'étudier alors les lois réalisant le plus efficacement possible la tentative de conciliation obligatoire.

1° Droit d'intervention des bureaux. — Il importe tout d'abord de remarquer que la tentative de conciliation obligatoire ne peut se produire que lorsqu'on se trouve en présence d'un organe permanent, commissaire unique, ou bureau d'État, chargé de cette mission. Dans les pays où la loi n'a créé que des institutions temporaires (Texas, Pennsylvanie, Kansas) la conciliation n'est possible que sur demande des parties.

Dans les 4 États ayant confié la médiation au commissaire du travail et les 18 États (la loi du New-Jersey étant abrogée) l'ayant confiée au bureau d'État, 17 ont donné mission à l'organe conciliateur d'intervenir obligatoirement dans tous les conflits existants ou menaçants : ce sont le Colorado, l'Idaho, l'Illinois, l'Indiana, la Louisiane, le Maine, le Maryland, le Massachusetts, le Michigan, le Minnesota, le Missouri, le Montana, le New-Jersey (loi abrogée le 25 mai 1908), Ohio, Oklahoma, Utah, Washington, et Wisconsin. La loi du Connecticut laisse au bureau d'État le soin d'examiner si son intervention peut s'exercer utilement. Enfin dans les États de Californie, du Nevada et du New-York l'intervention

n'a lieu que sur demande des parties et dans le Wyoming la constitution qui autorise la création d'un bureau d'État n'a pas déterminé dans quelles conditions l'intervention pourrait se produire.

Le conciliateur est informé habituellement de tout conflit existant ou menaçant par le maire sheriff ou juge :

« Il sera du devoir du maire de toute cité et du président de toute ville ou village incorporé, lorsqu'une grève ou lock-out, englobant plus de 25 employés (1), menace ou s'est produite dans ou à côté de cette cité, ville ou village incorporé, de signaler immédiatement le fait au bureau d'État d'arbitrage avec l'indication du ou des noms du ou des patrons et d'un ou de plusieurs ouvriers avec leurs adresses postales, la nature de la controverse ou du différend et le nombre des ouvriers intéressés et toute autre indication jugée utile par ledit bureau. Il sera du devoir du président ou de l'agent en chef d'exécution (chief executive officer) de toute organisation ouvrière, en cas de grève ou lock-out, existant ou menaçant, englobant les membres de l'organisation dont il est l'agent, d'informer immédiatement du fait ledit bureau avec toutes les indications qu'il connaîtra concernant les causes du différend et le nombre des ouvriers intéressés » (Illinois : *Hurd's Revised Statutes*, 1905, art. 24^a).

1. La plupart des lois sur la conciliation et l'arbitrage ne s'appliquent que dans les conflits intéressant soit plus de 10, soit plus de 25 ouvriers ou employés.

Des dispositions analogues ont été édictées dans la plupart des États, mais nulle part cette obligation imposée au maire ou sheriff n'est sanctionnée par une pénalité.

2° Pouvoirs des bureaux. — Le bureau d'État ou le commissaire informé de l'existence d'un conflit se rend sur les lieux et essaie par la médiation d'obtenir un accord entre les parties. S'il n'y réussit pas, il doit s'efforcer de faire accepter l'arbitrage.

Les lois des divers États n'ont pas par une disposition spéciale donné au conciliateur le droit d'obliger les parties à comparaître. Mais le bureau peut assigner toute personne qu'il lui paraît nécessaire d'entendre et le défaut de comparution donne lieu à application des pénalités de droit commun concernant les témoins défaillants. Dans cet ordre d'idées on trouve des dispositions dans les lois de Louisiane, du Maryland, du Massachusetts et du Minnesota.

Toutefois certaines lois (Colorado, Missouri) ont édicté des pénalités spéciales contre ceux qui ne comparaitront pas ou ne répondront pas à l'assignation lancée par le bureau d'État.

D'autre part, dans certains États, notamment l'Idaho et l'Indiana, la loi décide que tout témoin défaillant sera jugé coupable du délit d'offense au tribunal (*guilty of contempt*), sauf pour lui à faire valoir sur-le-champ, devant la Cour de district ou un juge en vacation, les raisons qui l'ont empêché de comparaître; la Cour ou le juge pourront alors l'obliger à comparaître par les moyens de droit commun.

En outre dans ces deux États la loi prévoit qu'en cas d'échec de la procédure de conciliation, la commission d'État procédera avec l'assistance de l'*attorney général* (procureur général) à une enquête publique sur les causes du conflit.

Cette enquête est ordonnée dans la plupart des États en cas d'échec de la procédure, mais alors que dans certains la seule publicité prévue réside dans un rapport au gouverneur, certaines lois prévoient la communication aux journaux locaux du rapport précisant le « degré de responsabilité ou de blâme des parties ».

Dans le Maryland (1) la loi décide que « si le chef de bureau ou son délégué ne réussit pas à arranger le conflit ou à faire accepter l'arbitrage, il devra faire une enquête approfondie sur les causes du conflit : il aura le pouvoir de convoquer les parties, recueillir les déclarations écrites ou sous serment, s'assurant quelle partie est principalement responsable ou blâmable de la continuation du conflit et publiera sous sa signature officielle un rapport dans un journal quotidien assignant la responsabilité ou le blâme ».

Dans l'Illinois, le Massachusetts l'enquête publique n'est obligatoire que pour les grèves intéressant les services publics.

Dans le Michigan, le bureau rédige annuellement un rapport qui est tiré, aux termes de la loi, à 10.000

1. 22 *th. report of the commissioner of labor*, Washington (D. C.),
« Maryland Acts of 1904 ; chapter 671 », p. 576.

exemplaires pour être distribué aux ouvriers et associations ouvrières.

Dans l'État de Washington, la partie qui refuse d'accepter l'arbitrage doit faire une déclaration sous serment qui est publiée dans les journaux.

Dans certains États la loi donne au bureau des pouvoirs très étendus : il peut demander la communication des livres, assigner en témoignage, déférer le serment, faire examiner par expert les pièces de comptabilité et les livres de paie.

Certaines lois par une disposition spéciale donnent aux Conseils d'arbitrage les mêmes pouvoirs que ceux qui sont accordés aux tribunaux de droit commun :

« Pour faciliter l'enquête (dans le but de l'enquête) comme il est dit plus haut, le dit chef du bureau de la Statistique industrielle ou telle personne qu'il pourra désigner par écrit, dans les formes indiquées plus haut, aura le pouvoir de déférer le serment, lancer des assignations en témoignage, obliger les témoins à comparaître, demander la communication des papiers et des livres, de la même façon que ce pouvoir est accordé aux Cours de record ou aux juges de ces Cours dans cet État » (Maryland ; acts of 1904, chapitre 674, art. 7) (1).

Dans les États du Colorado et de Washington les parties doivent faire, si elles refusent d'accepter la conciliation et l'arbitrage, une déclaration sous serment des raisons de ce refus.

1. 22 th. annual report of the commissioner of labor, 1907. Washington (D. C.), p. 576.

Dans le Colorado l'exécution de cette prescription est assurée au moyen de pénalités, amendes pouvant atteindre 500 dollars et même emprisonnement pendant trois mois.

L'arbitrage n'a lieu habituellement que sur demande des deux parties : il est confié au bureau d'État ; parfois le bureau est assisté de délégués des parties (Idaho, Indiana). La sentence qui doit être rendue dans un délai très court, généralement de dix jours, lie les parties pour six mois ou un an.

Toutefois dans certains États une disposition décide que la sentence prendra fin trente ou soixante jours après signification par une des parties à l'autre de son intention de ne plus être liée par elle.

Dans le Missouri la loi prévoit l'arbitrage à la demande d'une des parties. Dans ce cas la sentence liera néanmoins les deux parties si, dans le délai de cinq jours qui suit la publication, la partie qui a refusé l'arbitrage n'a pas fait opposition au secrétariat du bureau d'État.

Il nous reste, pour en avoir fini avec l'étude de la conciliation aux États-Unis, à analyser les lois qui ont organisé plus spécialement la conciliation obligatoire. Cette étude portera sur les lois du Colorado, Idaho, Indiana et Missouri.

Colorado. — Au Colorado le rôle de médiateur est confié au commissaire du travail ou à une personne déléguée par lui à cet effet. La loi du 18 avril 1909 (1) a modifié la législation en vigueur en don-

1. *Bulletin of the bureau of labor*, n° 85, page 517.

nant au commissaire du travail un droit d'intervention dans les conflits collectifs.

Aux termes de cette loi :

« Il sera du devoir du commissaire adjoint de l'État du travail, lorsqu'il apprendra que des patrons et des employés ont des différends, de rechercher les motifs du différend, de faire une enquête sérieuse sur ses causes et d'aviser les parties sur ce qu'elles devraient faire ou soumettre toutes deux pour conjurer le conflit ; et si les parties, malgré les efforts du commissaire adjoint du travail, refusaient d'accepter un accord, ledit commissaire devrait s'efforcer d'obtenir des parties un consentement écrit de soumettre le différend à un bureau d'arbitrage choisi parmi les citoyens de l'État comme suit, à savoir :

« Le patron et les employés nommeront chacun un membre et ces deux nommeront le troisième. Si les deux délégués ne peuvent s'entendre sur le choix du troisième, il sera désigné par le commissaire adjoint du travail, les trois dénommés constituant le bureau d'arbitrage et le jugement de ce bureau sera décisif.

« La procédure de ce bureau d'arbitrage sera tenue par le commissaire adjoint du travail qui agira comme président, sans droit de vote, et qui tiendra un registre de la procédure et aura le droit de déférer le serment, prononcer assignation pour tous les témoignages que le bureau d'arbitrage estimera nécessaires de provoquer.

« Toute notification ou sommation à comparaître

lancée par le bureau d'arbitrage créé par la présente sera signifiée par le sheriff, coroner ou constable, ou par un officier spécial à celui à qui elle doit être adressée ou entre les mains de celui qui doit la posséder, pour son service et les frais seront fixés comme ceux de semblables procès devant la Cour de record.

« En cas d'insuccès du commissaire adjoint du travail d'arriver à un arrangement du différend ou de constituer un bureau d'arbitrage, il sera de son devoir d'exiger de chaque partie une déclaration sous serment relatant les faits qui ont fait l'objet du différend et les raisons de ne pas le soumettre à l'arbitrage. Toute déclaration sous serment faite au commissaire adjoint du travail sous cette disposition, doit être à la disposition du public et mise à la disposition de tous les journaux qui la désireront. Le défaut de chaque partie de fournir cette déclaration sous serment au commissaire adjoint du travail ou le défaut de répondre à l'assignation lancée par le commissaire adjoint du travail sera considéré comme un délit et sera puni d'une amende de plus de 50 dollars et de moins de 100 dollars ou par un emprisonnement d'au moins quatre-vingt-dix jours, ou les deux peines, amende et emprisonnement à la discrétion de la Cour. » (Section 9.)

Indiana, Idaho. — La loi du 19 février 1899 (1) a créé dans l'État d'Indiana une commission du tra

1. *22 th. report of the commissioner of labor.* Washington (D. C.) p. 386.

vail chargée d'intervenir dans les conflits entre patrons et ouvriers. Une loi identique, sauf en quelques points peu importants, a été votée le 12 mars 1901 par la législature de l'État d'Idaho (1).

Legouvernement, avec l'agrément du Sénat, nomme une commission de deux membres pour deux ans (dans l'Idaho), ou quatre ans (dans l'Indiana) qui devront être choisis, l'un parmi les patrons, l'autre parmi les ouvriers ayant dix ans (Indiana) ou six ans (Idaho) d'exercice comme ouvrier ou employeur. Ces membres qui devront avoir quarante ans, au moins, devront être choisis dans deux partis politiques différents et ne pourront pendant la durée de leur fonction remplir aucune autre fonction dans l'État, comté ou ville du pays.

Ils pourront être assistés d'un sténographe qui remplira les fonctions de greffier.

Toutes les fois que la commission est informée de l'existence d'un conflit, « grève, lock-out, boycott ou tout autre différend industriel », quelle que soit son importance (Indiana), ou intéressant 50 ouvriers au moins (Idaho), elle doit se rendre sur les lieux et s'efforcer de provoquer un arrangement du conflit ou de faire accepter l'arbitrage.

En outre les parties peuvent avant toute cessation du travail recourir à la procédure de la loi.

Si l'arbitrage est accepté par les deux parties, la

1. 22 th. report of the commissioner of labor. Washington (D. C.), p. 315.

commission est chargée de l'arbitrage et est présidée par le juge de la *Cour de circuit* du lieu du différend ; pour les compagnies de chemins de fer, toute tête de ligne ou section de ligne située à l'intérieur de l'État est considérée par la loi comme siège du conflit pour donner juridiction au juge de la Cour de circuit.

Le compromis d'arbitrage, qui devra être écrit, doit-être signé de l'employeur ou de deux tiers des ouvriers ou de mandataires spécialement délégués à cet effet au cours d'une réunion à laquelle auront assisté les deux tiers des ouvriers intéressés. Si ces ouvriers adhèrent à une association ouvrière, ils pourront être représentés par un de ses délégués.

Les arbitres doivent, avant d'entrer en fonction, prêter serment de remplir exactement, honnêtement et impartialement leurs devoirs d'arbitres et de rendre un jugement juste et équitable dans la mesure de leur pouvoir.

Le juge de district préside ; il « pourra assigner en témoignage les témoins qui ne comparaitraient pas volontairement et pour ce faire transmettra ses citations au sheriff du comté qui devra les faire parvenir immédiatement aux intéressés.

« Il pourra faire prêter serment aux témoins ou recevoir leur déclaration, mettre à exécution les ordonnances du conseil, diriger ou contrôler les dépositions. »

La procédure est sans forme, et les difficultés qui pourraient surgir seront tranchées rapidement par le président. La sentence arbitrale doit être formu-

lée par écrit et enregistrée ainsi que le compromis et le procès-verbal de prestation du serment au greffe de la Cour de district ou de comté.

Les contestations relatives à l'exécution de la sentence sont jugées sommairement par la Cour de district qui peut provoquer des témoignages, et adresser des injonctions. La partie qui refusera de comparaître ou d'exécuter les ordres de la Cour se rendra coupable de *contempt of court* et sera punie en conséquence sans toutefois que la peine puisse atteindre l'emprisonnement sauf en cas de récidive.

En cas d'échec de la procédure, le cinquième jour qui suivra celui où les parties auront été mises en rapport avec la Commission du travail, celle-ci devra procéder à une enquête portant sur les faits du différend.

Pour cette enquête la commission sera assistée de l'*attorney général* (Ministère public) qui devra se rendre auprès d'elle à la première communication.

Les membres de la Commission auront le droit d'assigner en témoignage et recevoir les déclarations sous serment. En outre et d'après l'article 14 de ces lois : « En cas de désobéissance à cette assignation ou de refus de tout témoin de déposer, la Cour de circuit dans le ressort de laquelle l'assignation a été lancée, ou le juge de cette Cour en vacation, devront, à la requête de la Commission du travail, rendre une ordonnance contre la ou les personnes désobéissantes ou la ou les personnes refusant de témoigner pour les obliger à faire valoir sur-le-champ les motifs pour

lesquels ils n'ont pas cru répondre à l'assignation ou refusé de témoigner comme ils en avaient été requis par la commission sous peine d'être jugés coupables d'offense au tribunal (*guilty of contempt*) et dans ce cas la Cour, ou le juge en vacation, aura tout pouvoir pour l'obliger à obéir à cette assignation comme dans le cas d'une assignation par ordre de la Cour, ou de le contraindre en témoignage comme les témoins en cour sont obligés à témoigner.

« Mais personne ne doit être appelé en témoignage en dehors de sa résidence. »

Les résultats de l'enquête seront transmis au gouverneur qui donnera l'ordre, sauf cas exceptionnel, d'en effectuer la publication.

La loi de l'État d'Idaho prévoit en outre « que l'arbitrage et les enquêtes... devront être conduits avec toute la promptitude et la célérité raisonnable » ; « aucun membre du Conseil d'arbitrage ne pourra être rémunéré pour plus de quinze jours de service dans le même arbitrage et aucun commissaire ne pourra être rémunéré pour plus de dix jours de service pour les besoins de l'enquête prévue par la section 14 et les sections suivantes » (art. 17).

Missouri. — La loi du 7 mars 1901 avait institué dans l'État de Missouri un bureau de conciliation et d'arbitrage. Cette loi a été notablement modifiée par la loi du 23 mars 1903 (1).

1. 22 *th. report of the commissioner of labor*. Washington (D. C.), p. 741.

Le bureau d'État de conciliation et d'arbitrage est composé de trois membres nommés pour trois ans : un employeur, un employé et un troisième ni employeur ni employé.

Le bureau est assisté d'un secrétaire-greffier nommé par lui et qui tient les registres de la procédure et lance les assignations.

Le bureau informé de l'existence d'un conflit intéressant plus de dix ouvriers doit se rendre immédiatement sur les lieux et s'efforcer de faire accepter la médiation.

Si la conciliation ne se fait pas le bureau doit procéder à une enquête. A cet effet, il aura le droit d'assigner en témoignage et de demander communication des papiers : « Les assignations pourront être lancées et les serments déférés par tout membre du bureau. Le dit bureau est en outre autorisé à assigner en témoignage toute personne en rapport avec la branche d'industrie atteinte ou toute autre personne que le bureau suppose avoir connaissance de la nature de la controverse ou du différend et toute personne qui tient registre des salaires payés dans cette branche et de les interroger sur ces matières sous serment, et demander la communication des livres ou papiers contenant le registre des gages gagnés ou payés (art. 5). » Le service des assignations est fait par les « sheriffs » et « constables ». Le président du bureau a toute autorité pour assurer la police des audiences, l'exécution de ses ordres. Toute personne qui ne répondra pas à une citation, ou as-

signation pourra être condamnée par le tribunal compétent à une amende de 20 à 500 dollars ou à un emprisonnement de trente jours au maximum ou à ces deux peines.

Les parties, qui ont un différend intéressant plus de dix ouvriers pourront demander au bureau d'intervenir. Le bureau procédera à une enquête et dans les dix jours publiera sa décision.

Cette décision, motivée, sera adressée au gouverneur, à chacune des parties et une copie sera publiée dans un journal local.

Cette décision, si elle intervient après recours des deux parties, ou si les deux parties l'acceptent, sera décisive. Au cas où une des deux parties refuserait l'arbitrage, la sentence la liera néanmoins, si dans les cinq jours qui suivent la publication de la sentence elle n'a pas fait opposition au secrétariat du bureau.

L'exécution de cette prescription est assurée au moyen d'amendes de 50 à 100 dollars et d'un emprisonnement de six mois au maximum, ou par les deux peines à la fois.

RÉSULTATS. — La conciliation et l'arbitrage aux Etats-Unis est loin d'avoir donné les résultats que laisserait supposer l'étude d'une législation aussi complexe.

Bien que des tentatives ingénieuses aient été faites pour faciliter le règlement pacifique des conflits collectifs et rendre obligatoire la comparution des parties en conciliation, les lois des divers États sont

souvent restées lettres mortes et n'ont été que peu ou point appliquées.

Cela tient à ce que, aux États-Unis, à un plus haut degré peut-être encore qu'en Angleterre, ce sont les associations ouvrières, toutes puissantes, qui, dans les grèves, conduisent les négociations.

Pour s'en rendre compte, il suffit de comparer le nombre des grèves terminées grâce à l'intervention d'organisations ouvrières avec celles solutionnées par la conciliation et l'arbitrage.

D'après la statistique publiée en 1907 par le bureau du travail de Washington (1) de 1881 à 1905 il y a eu aux États-Unis 36.757 grèves dans 181.407 établissements.

Dans 10 grèves, englobant 101 établissements, il n'a pas été possible de savoir si les associations ouvrières étaient intervenues ou non. Sur les 36.747 grèves qui s'étaient produites dans 181.303 établissements, 25.353 grèves dans 163.795 établissements ont été solutionnées grâce à l'intervention de groupements ouvriers.

Donc dans cette période de vingt-cinq ans 68,99 % de grèves qui s'étaient produites dans 90, 34 % des établissements ont été terminés par les associations ouvrières.

En ce qui concerne la conciliation et l'arbitrage il paraît difficile d'obtenir des renseignements statisti-

1. *Twenty-first report of the Commissioner of labor*. Washington, (D.C.), p. 15.

ques précis. Le vingt et unième rapport du commissaire du travail ne donne d'indication qu'en ce qui concerne les grèves terminées « par joint agreement » et par l'arbitrage.

Il s'agit dans le premier cas des accords passés entre organisations patronales et ouvrières ; en ce qui concerne l'arbitrage, la statistique n'a pas effectué le départ entre les conflits terminés par l'arbitrage d'après la procédure légale et ceux terminés par l'intervention d'un tiers sans mission officielle.

Quoi qu'il en soit, de 1901 à 1905 il y a eu 13.963 grèves et 541 lock-out. Sur ce nombre, 803 grèves et 66 lock-out, ont pris fin par « joint agreement » et 223 grèves et 11 lock-outs par l'arbitrage.

Il paraît donc difficile de faire état de ces chiffres insignifiants (5,75 % des grèves et 12,20 % des lock-out solutionnés par « joint agreement » et 1,62 % des grèves, 2,03 % des lock-out terminés par l'arbitrage.

Il est intéressant de noter toutefois que dans cette période de cinq ans, dans l'Illinois sur 984 grèves, 113 ont pris fin par « joint agreement », et 26 par l'arbitrage dans l'Indiana sur 574 grèves 87 ont pris fin par « joint agreement » et 30 par l'arbitrage ; dans l'Ohio sur 999 grèves, 84 se sont terminées par l'accord direct et 12 par l'arbitrage. Au contraire dans les États d'Idaho (8 grèves), Iowa (95 grèves), Mississippi (22 grèves), New-Hampshire (60 grèves), North-Caroline (19 grèves), Oklahoma (11 grèves), aucun conflit n'a pris fin par « joint agreement » ou par

l'arbitrage. Dans le Kansas sur 74 grèves une seule s'est terminée par l'arbitrage.

Quelques renseignements intéressants sur la conciliation et l'arbitrage dans les États de New-York, Ohio, Missouri, Wisconsin, Illinois et Massachussets, nous sont fournis par le *Fourth abstract of foreign labour statistics* publié en 1911 en Angleterre par le *Board of Trade* :

New-York. — Les renseignements fournis portent sur la période, juin 1886 (date de création du bureau de conciliation et d'arbitrage) à 1909. Dans cette période il a été signalé 588 interventions ; dans 485 cas le bureau est intervenu de sa propre autorité, 20 fois à la requête des patrons, 74 fois à celle des ouvriers, 9 fois à celle des deux parties. Dans 368 cas la procédure n'a pas abouti, elle a réussi dans 220 cas, et dans 28 cas la grève ou le lock-out ont été évités : 195 conflits ont été réglés par la conciliation et 25 par l'arbitrage.

Étant donné que cette étude a porté sur une période de vingt-trois ans et demi, la moyenne annuelle des applications est de 25(1), et parmi elles 9 en moyenne ont été solutionnées, 8 par la conciliation et 1 par l'arbitrage.

Toutefois il convient de noter que les résultats ont été sensiblement supérieurs dans ces trois dernières années. Cela tient à ce que, d'après une modification introduite en 1907 dans la législation en vigueur, dès

1. Cette moyenne tomberait à 19 si on n'avait pas fait état des résultats de ces trois dernières années.

que le bureau est informé de l'existence d'un conflit, existant ou menaçant, un agent du bureau de conciliation doit se rendre rapidement sur les lieux du conflit et s'efforcer de faire accepter la médiation. Si le commissaire du travail le juge utile, le bureau de médiation et d'arbitrage doit se rendre dans la localité et procéder à une enquête sur les causes du conflit.

Cette procédure a donné de bons résultats, puisque en 1907 le bureau est intervenu 55 fois ; 68 fois en 1908 ; et 81 fois en 1909.

En 1907 sur les 55 recours, 43 ont eu lieu sur l'initiative du bureau et 12 sur celle des ouvriers ; dans 38 cas la procédure n'a donné aucun résultat ; elle a réussi dans 17 cas, dont 2 sans grève, à concilier les parties.

En 1908, sur les 68 recours, 63 provenaient de l'initiative du bureau, 1 des patrons et 4 des ouvriers. La procédure a échoué 49 fois, et sur les 19 succès 3 ont permis d'éviter la grève ou le lock-out ; 17 conflits ont pris fin par la conciliation et 2 par l'arbitrage.

En 1909, sur les 81 applications, 75 provenaient du bureau, 1 des patrons et 5 des ouvriers ; 57 n'ont donné aucun résultat ; dans les 24 autres cas, la conciliation s'est faite et dans 1 cas sans cessation de travail.

Pour se rendre compte de la fréquence des applications, il convient de rappeler que l'État de New-York est celui des États-Unis où les grèves sont les

plus fréquentes. Sur 36.757 grèves qui se sont produites de 1881 à 1905, 10.199, soit plus du quart, s'étaient produites dans l'État de New-York.

Toutefois le nombre des grèves paraît sensiblement diminuer. Pour la période de 1901 à 1905 on trouve successivement : 909, 895, 682, 637 et 616 grèves.

Ohio. — Dans l'Ohio, le rôle de conciliation est confié à un bureau d'État : de 1893 à 1906 il a été signalé 194 interventions du bureau (soit 14 en moyenne par an), 169 sur l'initiative du bureau, 4 sur la demande des patrons, 17 sur celle des ouvriers et 4 sur celle des deux parties. Dans 52 cas le conflit prit fin avant que la conciliation ait pu effectivement se produire. Sur les 142 cas, qui restent, 72 fois la procédure n'a pas abouti, dans 10 cas une grève ou lock-out ont pu être évités, et dans 60 cas la procédure a abouti au cours de conflits déclarés. Sur ces 70 conflits, 61 ont pris fin par la conciliation, 5 par l'arbitrage et 4 par d'autres moyens.

Il convient d'ajouter que de 1881 à 1905 il s'est produit, dans l'État d'Ohio, 2.570 grèves, soit une moyenne de 103 grèves par an.

De 1901 à 1905 le nombre des grèves passa successivement de 232, 190, 283, 163 à 161.

Missouri. — Le *Fourth abstract Foreign Statistics* ne nous fournit de renseignements que de mai 1901 à novembre 1904 ; depuis cette date, il ne se serait pas produit d'interventions dans cet État. Dans ces quatre années, il s'est produit 45 interventions, soit 12 interventions par an en moyenne, 36 sur l'initiative du

bureau, 5 sur celle des patrons, 3 de la part des ouvriers et 1 de la part des deux parties; 22 de ces tentatives n'ont donné aucun résultat. Sur les 23 autres cas, 10 ont abouti à une conciliation, 7 à l'arbitrage, et 6 ont pris fin par d'autres procédés.

Il s'est produit de 1881 à 1905 dans l'État du Missouri 1.004 grèves (soit 40 par an en moyenne). De 1901 à 1905 les conflits étaient au nombre de 91 en 1901, 136 en 1902, 162 en 1903, 110 en 1904 et 99 en 1905.

Wisconsin. — Les résultats fournis sur l'État du *Wisconsin* portent sur la période 1896-juin 1904. La mission du bureau est entièrement de conciliation. Dans cette période il s'est produit 83 applications (soit 10 par an en moyenne). La tentative de conciliation a réussi dans 40 cas et a échoué dans 43 conflits.

De 1881 à 1905 il s'est produit dans le Wisconsin 799 grèves (soit 32 par an en moyenne).

De 1901 à 1905 on en a compté successivement 41, 53, 61, 32 et 56 grèves.

Illinois. — Les renseignements fournis portent sur la période qui va de septembre 1895 à 1907. Toutefois il n'est pas donné de renseignements de février à la fin de l'année 1896, de 1900 à mars 1901, de juillet 1902 à fin 1902 ni pour l'année 1906. Par suite nous ne tiendrons compte que des renseignements fournis pour les années 1903, 1904, 1905 et 1907.

Pendant ces quatre années il s'est produit 41 interventions (soit 10 par an en moyenne). Le bureau est intervenu 30 fois; les patrons ont demandé à

3 reprises l'application de la procédure, les ouvriers 7 fois, les deux parties, 1 fois. La tentative n'a pas abouti dans 19 cas. Sur les 22 cas qui restent, dans 18 cas la conciliation, et 4 cas l'arbitrage ont solutionné les différends : trois de ces conflits ont pris fin sans que le travail ait été interrompu.

De 1881 à 1905 il s'est produit 3.624 grèves dans l'Illinois (soit 145 par an en moyenne). De 1901 à 1905 on a compté successivement 158 grèves, 245, 300, 190 et 91 grèves.

Massachusetts. — Il s'est produit au Massachusetts, de 1905 à 1909, 515 interventions du bureau, sur demande des parties (soit 103 par an en moyenne) : ces conflits ont pris fin par l'arbitrage (459 cas) ou par d'autres modes d'arrangement des conflits (56 cas).

Il s'est produit dans le Massachusetts, de 1901 à 1905, 2.774 grèves (soit 111 par an en moyenne). De 1901 à 1905 on a compté successivement 253, 239, 229, 173 et 175 grèves.

CHAPITRE III

La réforme de la loi du 27 décembre 1892 et la tentative de conciliation obligatoire

De l'étude des résultats de la loi française sur la conciliation et l'arbitrage, il paraît résulter que la principale cause d'insuccès de la loi réside dans son caractère facultatif. Dans près de la moitié des cas d'application, il n'a pas été possible de constituer des comités par suite du refus des parties, des patrons surtout, de recourir à la procédure légale.

L'étude de la législation des États-Unis et du Canada nous a fourni des indications utiles sur les moyens d'assurer pratiquement la comparution personnelle des parties en conciliation.

Il nous reste à examiner les conditions d'adaptation à la loi française de la procédure de conciliation obligatoire telle qu'elle est organisée à l'étranger. Nous nous attacherons, à cet effet, à conserver les cadres de la loi de 1892 : nous adopterons donc sans la discuter, l'organisation du système légal de comités de conciliation créés au moment du conflit.

Il ne paraît pas possible en effet, dans le cadre de cette étude, de discuter la question de savoir si le

choix d'un organe permanent (conseil du travail, ou conseil de prud'hommes) ne serait pas préférable à celui des comités de conciliation temporaires.

Il convient d'ajouter qu'à notre avis la création d'organes permanents de conciliation (conseils du travail) est une question toute différente de celle de la réforme de la loi de 1892. Cette loi a presque uniquement pour but de solutionner les conflits déclarés alors que le but des conseils du travail est d'éviter les grèves en facilitant les rapports permanents entre patrons et ouvriers. Cette dualité d'institution est si logique que le projet qui est devenu la loi de 1892 visait dans une deuxième partie l'institution de conseils de conciliation permanents.

Une première question qui se pose résulte de la désignation du magistrat conciliateur. Le choix du juge de paix a été très critiqué. On a fait remarquer en effet que ce magistrat, en contact journalier avec les parties, n'avait pas toujours l'autorité nécessaire à un médiateur ; d'autre part, il serait loin de présenter, pour la solution de questions techniques au cours de conflits collectifs, une compétence indiscutable.

Ces reproches ne paraissent pas fondés. En général, le juge de paix s'est tiré avantageusement de la tâche ingrate dont il a été chargé. C'est souvent grâce à sa judicieuse intervention que des grèves importantes ont pris fin ; d'autre part, dans l'accomplissement de sa mission le conciliateur a besoin de plus de tact et d'habileté que de science technique ; si la loi n'a pas donné de meilleurs résultats, il faut en

chercher la cause dans le caractère facultatif de la procédure et non dans la désignation du juge de paix.

Un autre point qui mérite d'être tout d'abord déterminé est celui de savoir si la procédure jouera obligatoirement avant la cessation du travail, ou bien si la tentative de conciliation ne deviendra obligatoire que lorsque le conflit aura éclaté.

C'est la première de ces deux conceptions que l'on trouve dans la proposition déposée en 1896 par M. Mesureur tendant à rendre obligatoire la tentative de conciliation avant toute cessation de travail.

Cette solution, qui apparaît comme difficilement réalisable dans la pratique, se présente avec l'apparence d'une restriction au droit de grève : dans certains conflits, pour que le mouvement aboutisse, il importe qu'il soit soudain, imprévu (grève des électriciens, des machinistes de théâtre), obliger les ouvriers à comparaître en conciliation avant toute cessation de travail serait leur enlever leur meilleure arme de lutte, sans contre-partie ; le patron, en effet, prévenu de l'imminence du conflit, aurait toute latitude pour pourvoir au remplacement de son personnel.

Sans exagérer la portée de cette objection, il convient de reconnaître qu'elle est de nature à impressionner les ouvriers et à les rendre hostiles à une réforme qui pour être féconde ne peut s'accomplir qu'avec le concours des intéressés.

C'est pourquoi il a paru préférable de décider que

la procédure obligatoire de conciliation ne jouerait que pour les grèves existantes. C'est cette solution qui a été adoptée aux États-Unis dans certains États.

Domaine d'application de la loi. — La loi du 27 décembre 1892, loi facultative, s'appliquait à tous les conflits, quel que soit le nombre des participants. Au contraire la proposition Millerand sur l'arbitrage obligatoire ne visait que les établissements de la moyenne et grande industrie.

La loi organisant une procédure obligatoire, il serait préférable, pour ne pas en compromettre le succès, de décider qu'elle ne s'appliquera que lorsqu'un nombre suffisant d'ouvriers sera intéressé au conflit.

Il paraît logique de fixer à 20 le nombre minimum de grévistes, sauf à décider que la procédure s'appliquera également lorsque la grève intéressera tous les ouvriers d'une spécialité, et pourra de ce fait contraindre au chômage la moitié du personnel de l'établissement.

L'intervention des organisations syndicales en conciliation. — On sait que la loi du 27 décembre 1892 exige que les délégués des parties *soient choisis parmi les intéressés*.

Le but de cette prescription était d'exclure des réunions les tiers, étrangers au conflit. Le résultat immédiat a été d'écarter des négociations les délégués des syndicats patronaux et ouvriers.

On a pour justifier cette exclusion fait remarquer que les patrons qui acceptent si difficilement de discuter avec leurs ouvriers en grève (dans 5/6 des cas

les patrons ont refusé de se prêter à la conciliation, ne voudront pas connaître les représentants du syndicat, qui leur apparaissent fréquemment comme les promoteurs responsables du conflit.

On ne peut que regretter cette intransigeance. Il est inadmissible en effet de laisser en dehors des délibérations les personnes qui dans le conflit jouent le rôle le plus important.

C'est du reste une erreur de croire que paresseuse, les secrétaires des syndicats ouvriers sont intransigeants. L'expérience prouve au contraire que lorsque les négociations sont conduites par le délégué du syndicat, les propositions transactionnelles ont de grandes chances d'être acceptées. Il suffit de rappeler que dans le récent conflit des *Terre-Neuvas* à Cancale, c'est le secrétaire de la Fédération des Marins (Inscrits maritimes) Rivelli, représenté comme un meneur, qui par son esprit de conciliation a trouvé un terrain d'entente. Il est évident en effet que les concessions faites en comité de conciliation par le représentant du syndicat, qui dispose d'une grande influence sur les grévistes, auront plus de chances d'être ratifiées par l'ensemble des grévistes que celles consenties par des délégués choisis au hasard des circonstances.

La convocation des délégués ouvriers. — Il est facile dans un conflit pour le juge de paix de convoquer le patron mais plus difficile pour lui de connaître les délégués ouvriers.

La question présente une grande importance lors-

que, comme nous le proposerons, la comparution des parties en conciliation est rendue obligatoire sous peine d'amende. Il importe en effet que ces pénalités frappent uniquement ceux qui auront qualité pour représenter les parties.

Il est difficile de fixer, dans la loi, le mode de désignation des délégués ouvriers, et de donner au juge de paix mandat de convoquer telle ou telle personne. Il est préférable de lui donner toute latitude à cet égard et de lui laisser le choix d'obliger à comparaître toute personne qu'il jugera susceptible de faciliter l'accord.

Toutefois, comme dans certains cas il ne possèdera que des renseignements insuffisants sur le conflit et sur ses causes, il a paru nécessaire d'obliger le patron à donner au juge de paix connaissance du nom et de l'adresse des trois ouvriers les plus anciens en grève.

Procédure avant grève. — Le but idéal de toute procédure de conciliation doit être non seulement de faciliter la solution rapide des conflits déclarés mais encore de permettre d'éviter les conflits, par l'application de la procédure avant toute grève.

Il a été décidé que la tentative de conciliation ne jouerait obligatoirement qu'après grève, c'est-à-dire que nulle sanction n'obligerait les parties à essayer de se concilier avant toute cessation de travail.

Toutefois lorsque le juge de paix convoquera les parties avant grève, la comparution n'en sera pas moins obligatoire.

La question se pose de savoir comment le juge de paix sera informé de l'existence d'un différend ?

Il est en effet difficile de lui ordonner d'agir toutes les fois qu'il sera saisi par toute personne. On risquerait par des pénalités inutiles de rendre la loi hostile aux intéressés.

Il paraît donc équitable d'adopter la solution fournie par la loi du 27 décembre 1892 qui ne donne qualité pour saisir le juge de paix qu'aux parties.

Toutefois, on pourrait admettre que les représentants des associations professionnelles intéressées au différend auraient également qualité pour saisir ce magistrat. Cette solution se justifie par le caractère même des associations syndicales, instituées pour la défense des intérêts professionnels de leur membre. Cette prérogative ne saurait être considérée comme excessive puisque la tentative de conciliation laisse les parties absolument libres de leurs actes après la réunion, et que cette initiative a uniquement pour but de faciliter l'entente sans grève.

Elle s'inspire en outre par une considération de fait ; fréquemment en effet, par amour-propre, quelquefois aussi par crainte des représailles, les parties hésitent à saisir le juge de paix du différend. Les syndicats groupant la plupart des intéressés sont tous qualifiés pour informer ce magistrat.

C'est en nous inspirant de ces considérations que nous proposons la rédaction suivante des articles 1 et 2 de la loi du 27 décembre 1892 modifiée :

ARTICLE PREMIER. — *Les patrons, ouvriers ou em-*

ployés entre lesquels s'est produit un différend d'ordre collectif portant sur les conditions du travail peuvent soumettre, avant toute cessation de travail, les questions qui les divisent à un comité de conciliation et, à défaut d'entente dans ce comité, à un conseil d'arbitrage, lesquels seront constitués dans les formes suivantes :

ART. 2. — *Les patrons, ouvriers ou employés adressent, soit ensemble, soit séparément, en personne ou par mandataires, au juge de paix du canton ou de l'un des cantons où existe le différend, une déclaration écrite contenant :*

1° Les noms, qualités et domiciles des demandeurs ou de ceux qui les représentent :

2° L'objet du différend, avec l'exposé succinct des motifs allégués par la partie ;

3° Les noms, qualités et domiciles des personnes auxquelles la proposition de conciliation ou d'arbitrage doit être notifiée ;

4° Les noms, qualités et domiciles des délégués choisis par les demandeurs pour les assister ou les représenter, sans que le nombre des personnes désignées puisse être supérieur à cinq.

Les représentants des associations professionnelles de l'industrie à laquelle appartiennent les parties pourront également saisir le juge de paix du différend.

Lorsque le juge de paix sera saisi dans les formes ainsi déterminées, il convoquera les parties et, dans ce cas, la procédure obligatoire jouera.

Procédure après grève. — Pour donner à la loi

nouvelle une grande efficacité, il importe que le juge de paix soit informé dès le premier jour de l'existence du conflit. La solution la plus simple consiste à charger le patron de cette mission, sous peine d'amende. Il n'y a dans cette prescription rien d'excessif pour lui : c'est une simple formalité qu'il lui est facile de remplir. Il n'est pas plus grave d'exiger du patron d'informer le juge de paix de l'existence d'une grève que d'exiger de lui l'envoi à l'inspecteur du travail d'un avis indiquant qu'il fera travailler le soir après huit heures des femmes, ou qu'il dérogera au repos hebdomadaire.

Le bénéfice qu'il pourra retirer de cette formalité sera plus grand s'il aboutit à diminuer la durée d'un conflit que dans la seconde hypothèse s'il fait travailler quatre ou cinq heures une vingtaine d'ouvriers.

Que devra contenir la communication du patron ?

Il n'y a point de difficulté en ce qui concerne le nom et l'adresse de l'établissement et la nature de l'industrie exercée.

La convocation des délégués ouvriers est une question très délicate ; le juge de paix ne les connaîtra pas et le patron sera souvent dans l'impossibilité de les lui indiquer. Il a paru logique de demander au patron uniquement le nom et l'adresse des trois ouvriers les plus anciens en grève. Le patron peut fournir ces indications puisqu'il les possède et qu'elles n'ont aucun caractère confidentiel. Il importe aussi que le juge de paix soit informé, dès le début du conflit, du nombre des ouvriers qui y prennent part, et des

causes de la grève. La connaissance, de l'existence d'un syndicat ouvrier lui sera aussi d'une grande utilité dans ses démarches. L'article 3 pourrait être ainsi rédigé.

ART. 3. — *En cas de conflit collectif, englobant vingt ouvriers au moins, ou la totalité des ouvriers d'une spécialité si la grève de ces ouvriers est de nature à contraindre au chômage la moitié du personnel de l'établissement, le patron devra, dans les vingt-quatre heures qui suivront la cessation du travail, informer par lettre recommandée le juge de paix de l'existence du conflit.*

Cette déclaration contiendra obligatoirement les mentions suivantes :

1° *Nom et adresse du patron ; genre d'industrie exercée dans l'établissement atteint ;*

2° *Date de la cessation du travail ;*

3° *Objet du différend ou cause de la grève ; si la déclaration de grève a été précédée de négociations, le patron en fera connaître l'objet et indiquera les noms et adresses des délégués ouvriers.*

4° *Noms et adresses des trois ouvriers les plus anciens en grève ;*

5° *Titre et adresse du syndicat ouvrier s'il en existe un.*

Notification. — Convocation des parties. — Le juge de paix ainsi renseigné sur l'existence du conflit aura à adresser des convocations aux deux parties. Il n'y a pas de difficulté en ce qui concerne le patron ; mais il importe de laisser aux ouvriers un

délai suffisamment long pour leur permettre de désigner leurs délégués. A cet effet l'existence d'un syndicat ouvrier facilitera cette nomination car le juge de paix pourra adresser également une notification au syndicat ouvrier et l'engager à inviter les ouvriers à désigner leurs délégués dans les délais prescrits.

L'article 4 pourrait être ainsi rédigé :

Art. 4. — Le juge de paix délivre récépissé de cette déclaration, avec indication de la date et de l'heure du dépôt, et la notifie sans frais, dans les vingt-quatre heures, aux parties ou à leurs représentants, par lettre recommandée et au besoin par affiches apposées aux portes de la justice de paix des cantons, à celles de la mairie des communes sur le territoire desquelles s'est produit le différend, et à celles des établissements où le différend s'est produit.

Il a paru nécessaire, en effet, de donner à cette notification une publicité plus efficace que celle résultant de l'apposition d'affiches à la porte des mairies ou de la justice de paix. La porte de l'établissement où les ouvriers travaillent paraît un lieu tout désigné pour l'apposition des affiches. On ne saurait prétendre que cette mesure sera dangereuse, en ce qu'elle pourrait inciter les ouvriers qui ont continué à travailler à adhérer au mouvement, puisque le but de la loi est précisément de faciliter la solution du conflit.

Il y aurait lieu, d'autre part, de compléter cet article par les indications relatives à la forme et aux ins-

tructions qui devront contenir cette notification :

« En notifiant la déclaration de grève, le juge de paix invitera les parties à procéder dans les trois jours à la nomination des délégués, fixera la date, l'heure et le lieu de la réunion et rappellera que la présence au comité des délégués ou des personnes à qui la notification a été faite est obligatoire. »

« La convocation contiendra en outre copie du texte des articles 4 et 10 de la loi. »

« Le juge de paix adressera une notification aux ouvriers qui lui paraîtront aptes à solutionner le conflit ou à défaut à ceux désignés par le patron en vertu de l'article 3. »

Réunions du comité. — La loi du 27 décembre 1892 n'avait édicté à cet égard que des mesures très générales : le juge de paix assistait aux débats et ne présidait la réunion que sur demande des parties. Il y aurait avantage à lui donner par la loi la présidence du comité dont il provoque la formation. Toutefois, comme il s'agit en somme d'un organe de conciliation, et comme il n'est pas intéressé au conflit, il paraît inutile et dangereux de lui donner voix délibérative.

L'article 5 deviendrait le suivant :

« Le juge de paix préside les débats avec voix consultative, et s'assure de la comparution des personnes convoquées ou des délégués des parties. »

« Les excuses présentées et les incidents de la procédure sont jugés sommairement par le juge de paix ; les décisions sont consignées au procès-verbal de la réunion. »

Les conditions de l'accord seront consignées, le cas échéant, par le procès-verbal de la réunion (art. 6 de la loi).

En cas de désaccord, d'après la loi du 27 décembre 1892, le juge de paix doit inviter les parties à recourir à l'arbitrage. Toutefois il serait préférable de laisser le magistrat juge de l'opportunité d'une nouvelle réunion et de lui laisser toute latitude soit pour convoquer à nouveau les parties, soit pour proposer l'arbitrage.

L'article 7 de la loi deviendrait le suivant :

« Si l'accord ne s'établit pas, le juge de paix peut renvoyer la réunion à une date ultérieure ou inviter les parties à prendre soit chacune un ou plusieurs arbitres, soit un arbitre commun. »

« Si les arbitres ne s'entendent pas sur la solution à donner au différend, ils pourront choisir un nouvel arbitre pour les départager ».

Les dispositions des articles 8 et 9 de la loi du 27 décembre 1892 qui règlent les détails de la procédure d'arbitrage peuvent être adoptées sans difficultés.

L'article 10 qui vise le droit d'intervention du juge de paix est sans objet.

SANCTIONS. — Les sanctions à édicter viseront, les unes, le refus de comparaître, les autres l'échec de la procédure provenant du désaccord au comité.

Dans les deux cas, la loi de 1892 avait prévu comme sanction, la publicité (article 12)(1) consistant dans

1. L'article 12 est ainsi conçu : « La demande de conciliation et d'arbitrage, le refus ou l'absence de réponse de la partie adverse, la déci-

l'affichage, à la mairie, à la place réservée aux publications officielles, des procès-verbaux constatant l'échec de la procédure.

Il est vrai que la loi donnait aux parties le droit de procéder à leurs frais et en tous lieux à cet affichage ; mais rarement les intéressés ont usé de cette faculté.

Des deux sanctions à envisager la seconde ne pourra être qu'une sanction morale résultant de l'affichage : Lorsque deux parties se sont rendues au comité et qu'elles n'ont pu s'accorder, on ne peut les condamner à une amende. Tout au plus, peut-on mettre le public au courant de la marche de la procédure au moyen d'affiches, ou de communications aux journaux.

Quoi qu'il en soit, la publicité donnée par la loi du 27 décembre 1892 est insuffisante : Personne ne lit les affiches apposées dans les mairies « à la place réservée aux publications officielles » ; d'autre part le style des actes de procédure est trop spécial pour être facilement compris du public.

Il y aurait peut-être lieu d'organiser un système de publicité analogue à celui en vigueur dans certains des États-Unis : Lorsque le bureau de conciliation et d'arbitrage échoue dans sa mission, il procède à une enquête et adresse au gouverneur de l'État

sion du comité de conciliation ou celle des arbitres, notifiés par le juge de paix au maire de chacune des communes où s'étendait le différend, sont, par chacun de ces maires, rendus publics par affichage à la place réservée aux publications officielles.

« L'affichage de ces décisions pourra, en outre, se faire par les parties intéressées. Les affiches seront dispensées du timbre. »

un rapport précisant le « degré de responsabilité ou de blâme » encouru par chacune des parties.

Il serait peut-être possible d'établir une disposition analogue dans la loi française.

Les instructions ministérielles ont invité les juges de paix à adresser au procureur de la République dont ils ressortissent un rapport sur les conflits collectifs dont ils ont eu connaissance, et notamment sur ceux qui ont nécessité leur intervention.

Il serait possible de généraliser cette mesure, et de lui donner une large publicité.

En outre pour les conflits plus importants intéressant plus de 300 ouvriers par exemple, et pour les entreprises de transport, lumière et eau (services publics), on pourrait charger de cette mission l'inspecteur du travail.

L'article 11 pourrait être ainsi rédigé :

ART. 11. — *Les procès-verbaux et décisions mentionnés aux articles 5, 6, 8 et 9 ci-dessus sont conservés en minute au greffe de la justice de paix, qui en délivre gratuitement une expédition à chacune des parties et en adresse une autre au Ministre du Travail et de la Prévoyance sociale par l'entremise du préfet.*

Le juge de paix adressera dans les quarante-huit heures qui suivront la réunion du comité, un rapport au procureur de la République et au préfet sur les conditions du conflit et, s'il y a lieu, sur les causes d'insuccès de la procédure. Il sera donné communication de ce rapport aux journaux locaux.

Dans les conflits intéressant plus de 300 ouvriers ou pour ceux qui se sont produits dans les entreprises de transport en commun, de lumière et d'eau, l'inspecteur du travail, saisi par le juge de paix, procédera à une enquête et dans un délai de 5 jours après la signification de la grève et de l'échec de la procédure, adressera un rapport au préfet et au procureur de la République sur les causes et circonstances du conflit, les causes d'échec de la procédure ; il indiquera une proposition transactionnelle qui à son avis pourrait être acceptée par les deux parties. Ce rapport sera communiqué aux journaux locaux.

L'affichage des procès-verbaux des réunions de conciliation prévu à l'article 12 de la loi pourrait être remplacé par l'affichage des rapports prévus à l'article 11 :

« Copie des rapports prévus à l'article précédent sera donnée par le juge de paix, pour être affichés en 5 exemplaires au moins, aux mairés sur le territoire desquels le conflit s'est produit. »

Il reste maintenant à examiner par quelles sanctions nous assurerons la comparution des parties en conciliation. Il s'agit d'obliger sous sanctions pénales le patron à notifier au juge de paix la déclaration de grève, d'autre part à obliger les parties à comparaître. Une amende si minime soit-elle permettra d'atteindre le résultat désiré : L'article nouveau, qui prendrait la place de l'article 10 sans objet, deviendrait le suivant :

« Les infractions aux dispositions des articles 3 et

5 de la présente loi sont passibles d'une amende de 1 à 15 francs qui pourra être portée de 16 à 100 francs en cas de récidive. »

Il est nécessaire de prévoir toutefois une exception à ces dispositions : c'est le cas où le juge de paix ayant par application de l'article 3 convoqué les ouvriers les plus anciens, ceux-ci ont fait toute diligence pour faire procéder à la nomination de délégués ouvriers et ont informé ces délégués de la date et de l'heure de la réunion. Un deuxième paragraphe serait ainsi ajouté à l'article 10 :

« Les ouvriers convoqués par application de l'article 3 seront déchargés de leurs obligations, s'ils notifient avant la réunion du comité, au juge de paix, le choix des délégués chargés de représenter les ouvriers et s'ils déclarent avoir informé ces ouvriers de la date et de l'heure de la réunion. »

Les articles 13, 14 et 15, qui visent des détails d'application de la loi pourront être admis sans difficulté.

Toutefois comme les premiers articles ne prévoient que la tentative de conciliation obligatoire pour les conflits intéressant plus de vingt ouvriers, ou tous les ouvriers d'une spécialité pouvant contraindre au chômage la moitié du personnel de l'établissement, il paraît nécessaire d'admettre que si une partie demande l'application de la loi la procédure jouera.

L'article 16 prendrait la forme suivante :

« Pour les conflits non visés à l'article 3, une des parties pourra demander au juge de paix de provoquer la réunion d'un comité de conciliation dans

les conditions déterminées par la présente loi. »

ART. 17. — *« Sont abrogées toutes dispositions contraires de la loi du 27 décembre 1892. »*

Le projet ainsi établi prendrait la forme suivante :

ARTICLE PREMIER. — *Les patrons, ouvriers ou employés entre lesquels s'est produit un différend d'ordre collectif portant sur les conditions du travail peuvent soumettre, avant toute cessation de travail, les questions qui les divisent à un comité de conciliation et, à défaut d'entente dans ce comité, à un conseil d'arbitrage, lesquels seront constitués dans les formes suivantes :*

ART. 2. — *Les patrons, ouvriers ou employés adressent, soit ensemble, soit séparément, en personne ou par mandataires, au juge de paix du canton ou de l'un des cantons où existe le différend, une déclaration écrite contenant :*

1° *Les noms, qualités et domiciles des demandeurs ou de ceux qui les représentent ;*

2° *L'objet du différend, avec l'exposé succinct des motifs allégués par la partie ;*

3° *Les noms, qualités et domiciles des personnes auxquelles la proposition de conciliation ou d'arbitrage doit être notifiée ;*

4° *Les noms, qualités et domiciles des délégués choisis par les demandeurs pour les assister ou les représenter, sans que le nombre des personnes désignées puisse être supérieur à cinq.*

Les représentants des associations professionnelles de l'industrie à laquelle appartiennent les parties

pourront également saisir le juge de paix du différend.

ART. 3. — *En cas de conflit collectif englobant vingt ouvriers au moins, ou la totalité des ouvriers d'une spécialité, si la grève de ces ouvriers est de nature à contraindre au chômage la moitié du personnel de l'établissement, le patron devra dans les vingt-quatre heures qui suivront la cessation du travail, informer par lettre recommandée le juge de paix de l'existence du conflit.*

Cette déclaration contiendra obligatoirement les mentions suivantes :

1° *Nom et adresse du patron ; genre d'industrie, exercée dans l'établissement atteint ;*

2° *Date de la cessation du travail ;*

3° *Objet du différend ou cause de la grève ; si la déclaration de grève a été précédée de négociations, le patron en fera connaître l'objet et indiquera les noms et adresses des délégués ouvriers ;*

4° *Noms et adresses des trois ouvriers les plus anciens en grève ;*

5° *Titre et adresse du syndicat ouvrier, s'il en existe un.*

ART. 4. — *Le juge de paix délivre récépissé de cette déclaration avec indication de la date et de l'heure du dépôt, et la notifie sans frais, dans les vingt-quatre heures, aux parties ou à leurs représentants, par lettre recommandée et au besoin par affiches apposées aux portes de la justice de paix des cantons, à celles de la mairie des communes sur le territoire desquel-*

les s'est produit le différend, et à celles des établissements où le différend s'est produit.

En notifiant la déclaration de grève, le juge de paix invitera les parties à procéder dans les trois jours à la nomination de délégués, fixera la date, l'heure et le lieu de la réunion et rappellera que la présence au comité des délégués ou des personnes à qui la notification a été faite est obligatoire.

La convocation contiendra en outre copie du texte des articles 4 et 10 de la loi.

Le juge de paix adressera une notification aux ouvriers qui lui paraîtront aptes à solutionner le conflit ou à défaut à ceux désignés par le patron en vertu de l'article 3.

ART. 5. — *Le juge de paix préside les débats avec voix consultative, et s'assure de la comparution des personnes convoquées ou des délégués des parties.*

Les excuses présentées et les incidents de procédure sont jugés sommairement par le juge de paix ; les décisions sont consignées au procès-verbal de la réunion.

ART. 6 — *Si l'accord s'établit, dans ce comité, sur les conditions de la conciliation, ces conditions sont consignées dans un procès-verbal dressé par le juge de paix et signé par les parties ou leurs délégués.*

ART. 7. — *Si l'accord ne s'établit pas, le juge de paix pourra renvoyer la réunion à une date ultérieure ou inviter les parties à désigner, soit chacune un ou plusieurs arbitres, soit un arbitre commun.*

Si les arbitres ne s'entendent pas sur la solution à

donner au différend, ils pourront choisir un nouvel arbitre pour les départager.

ART. 8. — *Si les arbitres n'arrivent à s'entendre ni sur la solution à donner au différend, ni pour le choix de l'arbitre départiteur, ils le déclareront sur le procès-verbal, et cet arbitre sera nommé par le président du tribunal civil, sur le vu du procès-verbal qui lui sera transmis d'urgence par le juge de paix.*

ART. 9. — *La décision sur le fond, prise, rédigée et signée par les arbitres, est remise au juge de paix.*

ART. 10. — *Les infractions aux dispositions des articles 3 et 5 seront passibles d'une amende de 1 franc à 15 francs qui pourra être portée de 16 à 100 francs en cas de récidive.*

Les ouvriers convoqués par application de l'article 3 seront déchargés de leurs obligations s'ils notifient, avant la réunion du comité, au juge de paix le choix des délégués chargés de représenter les ouvriers et s'ils déclarent avoir informé ces délégués de la date et de l'heure de la réunion.

ART. 11. — *Les procès-verbaux et décisions mentionnés aux articles 5, 6, 8 et 9 ci-dessus sont conservés en minute au greffe de la justice de paix, qui en délivre gratuitement une expédition à chacune des parties et en adresse une autre au Ministre du Travail et de la Prévoyance sociale par l'entremise du préfet.*

Le juge de paix adressera, dans les quarante-huit heures qui suivront la réunion du comité, un rapport au procureur de la République et au préfet sur les

conditions du conflit, et, s'il y a lieu, les causes d'insuccès de la procédure. Il sera donné communication de ce rapport aux journaux locaux.

Dans les conflits intéressant plus de 300 ouvriers, ou pour ceux qui se sont produits dans les entreprises de transport en commun, de lumière et d'eau, l'inspecteur du travail, saisi par le juge de paix, procédera à une enquête et dans un délai de cinq jours après la signification de la grève et de l'échec de la procédure, adressera un rapport au préfet et au procureur de la République sur les causes et circonstances du conflit et les causes d'échec de la procédure ; il indiquera une proposition transactionnelle qui à son avis pouvait être acceptée par les deux parties. Ce rapport sera communiqué aux journaux locaux.

ART. 12. — Copie des rapports prévus à l'article précédent sera donnée par le juge de paix, pour être affichée en cinq exemplaires, aux maires des communes sur le territoire desquelles le conflit s'est produit.

ART. 13. — Les locaux nécessaires à la tenue des comités de conciliation et aux réunions des arbitres sont fournis, chauffés et éclairés par les communes où ils siègent.

Les frais qui en résultent sont compris dans les dépenses obligatoires des communes.

Les dépenses des comités de conciliation et d'arbitrage seront fixées par arrêté du préfet du département et portées au budget départemental comme dépenses obligatoires.

ART. 14. — *Tous actes faits en exécution de la présente loi seront dispensés du timbre et enregistrés gratis.*

ART. 15. — *Les arbitres et les délégués nommés en exécution de la présente loi devront être citoyens français.*

Dans les professions ou industries où les femmes sont employées, elles pourront être désignées comme déléguées, à la condition d'appartenir à la nationalité française.

ART. 16. — *Pour les conflits non visés à l'article 3, une des parties pourra demander au juge de paix de provoquer la réunion d'un comité de conciliation dans les conditions déterminées par la présente loi.*

ART. 17. — *Sont abrogées toutes dispositions contraires de la loi du 27 décembre 1892.*

ART. 18. — *La présente loi est applicable aux colonies de la Guadeloupe, de la Martinique et de la Réunion.*

CONCLUSION

Il est certain qu'une proposition faite dans cet esprit ne supprimerait pas les causes de grève et la grève elle-même ; c'est un phénomène social, qu'il n'est pas possible de supprimer. Elle n'aurait même pas la prétention d'aider à la solution de tous les conflits : nous ne croyons pas qu'une réglementation, aussi générale et aussi libérale qu'elle puisse être, puisse s'adapter à tous les milieux et à toutes les circonstances.

Le but de cette étude a été d'indiquer uniquement dans quel sens la loi du 27 décembre 1892 pouvait être modifiée dès à présent de façon à diminuer la fréquence et surtout la durée des conflits collectifs : la proposition qui vient d'être faite paraît répondre à ce double but.

Il serait sans doute possible d'aller plus loin : on pourrait peut-être envisager pour les industries intéressant plus particulièrement les services publics ou plus exactement pour les industries monopolisées l'organisation d'une procédure autre, basée sans doute sur le principe de l'arbitrage obligatoire, qui assurerait plus efficacement la continuité des services publics.

Néanmoins toute modification dans cette voie peut paraître dangereuse, toute législation de cette nature risquant d'apparaître comme une restriction au droit de grève, et toute intervention légale menaçant de rompre la neutralité que doit observer l'État dans les rapports entre les parties en conflit.

Il importe de remarquer, en terminant, que la nécessité de l'intervention légale dans le domaine de la solution des conflits collectifs diminuera à mesure que progresseront les associations syndicales. Là où patrons et ouvriers ont pour les représenter les délégués de syndicats réellement puissants, il y a peu de chances de grèves : les parties prévoient d'elles-mêmes dans le contrat collectif qui les lie la procédure qui permettra de solutionner les différends.

Cette pratique est très heureuse car elle aboutira presque partout à la constitution de conseils d'usines ou de commission mixtes, organes permanents de conciliation qui créent un lien étroit entre le patron et ses ouvriers ; ces initiatives seront plus fécondes au point de vue de la solution pacifique des conflits que toute loi sur la matière.

Vu : le Président de la thèse

RAOUL JAY

Vu : le Doyen,
CAUWÈS

Vu et permis d'imprimer,
Le Vice Recteur de l'Académie

LIARD

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages généraux

- LEROY-BEAULIEU (Paul). — La question ouvrière, 1872.
— Traité d'économie politique.
RENAUT. — Histoire des grèves, 1887.
CROUZEL. — Coalitions et grèves, 1888.
SOREL. — Avenir socialiste des syndicats, 1898.
BRY. — Traité de législation industrielle, 1909.
PIC. — Traité de législation industrielle, 1898.
JAY (R.). — La protection légale des travailleurs, 1904.
GIDE. — Le droit de grève, 1909.
— Cours d'Économie politique, 1909.
MASSON. — La conciliation et l'arbitrage dans les conflits collectifs, 1906.
NOGARD. — L'arbitrage obligatoire, 1906.
OFFICE DU TRAVAIL. — De la conciliation et de l'arbitrage dans les conflits collectifs entre patrons et ouvriers en France et à l'étranger, 1893.
BRIFFAULT. — Les nations industrielles vers la paix, 1903.
PAUL-BONCOUR. — Rapports de l'individu et des groupements professionnels, 1900.
— Fédéralisme économique, 1902.

Revues

- Bulletin de l'Office du travail.
Bulletin de l'Office international du travail

Annuaire de législation étrangère.
Annuaire de législation du travail.
Le Parlement et l'Opinion, 1911.

Ouvrages statistiques

Annuaire statistique, 1900 à 1908.
Statistique des grèves et des recours à la conciliation et à l'arbitrage, 1890 à 1909 (France).
Fourth abstract of foreign labour statistics, London, 1911.
Thirteenth abstract of labour statistics of the United Kingdom, 1907-1908, London, 1910.
Twenty-first report of the Commissioner of labor, Washington (D. C.), 1906.
Report of the department of labour for the fiscal year ending march 31, 1910, Ottawa, 1911.

Canada

Report of the department of labour for the fiscal year ending march 31, 1910 (Ottawa).
Labour Gazette, 1908, 1909, 1910.
Bulletin of the bureau of labor Washington (D. C.), n^{os} 76 et 86.
Bulletin de l'Office du travail, 1903 (n^o 9), 1907 (n^o 7).

États-Unis

Bulletin of the bureau of labor Washington (D. C.).
Twenty first annual report of the Commissioner of labor.
Washington (D. C.)
Twenty-second annual report of the Commissioner of labor
Washington (D. C.).
Musée social, 1901, septembre, Willoughby, p. 294.

France

Statistique des grèves et des recours à la conciliation et l'arbitrage de 1890 à 1909.

AFTALION. — La tentative de conciliation obligatoire, 1907.
Rapports faits à l'Association pour la protection légale des travailleurs (MM. Arquembourg, Aftalion, Fagnot) sur le règlement amiable des conflits collectifs, 1911.

Loi du 27 décembre 1892

Chambre, 20 et 22 octobre, *J. O.*, p. 1275, 1294 à 1304.

Sénat, 8 au 21 décembre, *J. O.*, p. 970, etc., 1064.

Chambre, 24 décembre, *J. O.*, n° 1967.

Projets de conciliation et d'arbitrage

1887, 16 janvier, Le Cour et de Mun : Conseils permanents.

1889, 27 juin, Rapport Lyonnais.

1889, 19 novembre, Lockroy : Arbitrage. *J. O.*, p. 6. *Doc. parl.*, n° 8.

1899, 7 décembre, Le Cour : Conseils permanents. *J. O.*, p. 173. *Doc. parl.*, n° 147.

1891, 24 novembre, J. Roche : Conseils permanents. *J. O.*, p. 2855. *Doc. parl.*, n° 1753.

1891, 14 décembre, Mesureur : Conseils du travail. *J. O.*, p. 2937. *Doc. parl.*, n° 1799.

1893, 14 décembre, De Ramel : Conseils permanents. *J. O.*, *Doc. parl.*, n° 1666.

1894, 20 janvier, Mesureur : Conseils du travail. *J. O.*, p. 65. *Doc. parl.*, n° 276.

- 1895, 12 novembre, Lebon: Conseils permanents. *J. O.*,
p. 855. *Doc. parl.*, n° 1465.
- 1895, 21 novembre, Dejeante: Tentative obligatoire. *J. O.*,
p. 1445. *Doc. parl.*, n° 1588.
- 1895, 7 novembre, Michelin: Chambres du travail. *J. O.*,
p. 1451. *Doc. parl.*, n° 1592.
- 1895, 25 novembre, De Mun: Conseils permanents. *J. O.*,
p. 1509. *Doc. parl.*, n° 1625.
- 1896, 23 mars, Ferry: Tentative obligatoire. *J. O.*, p. 22.
Doc. parl., n° 1746.
- 1896, 17 février, Mesureur: Conseils du travail. *J. O.*,
p. 65. *Doc. parl.*, n° 276.
- 1898, 22 novembre, Bovier-Lapierre: *J. O.*, p. 311. *Doc.*
parl., n° 408.
- 1898, 2 décembre, Basly: *J. O.*, p. 400. *Doc. parl.*, n° 468.
- 1899, 19 juin, Magnien: *J. O.*, p. 411. *Doc. parl.*, n° 174.
- 1900, 15 juin, Fournières: Arbitrage obligatoire. *J. O.*,
p. 1324.
- 1900, 15 novembre, Millerand: Conseils permanents. *J. O.*,
p. 58. *Doc. parl.*, n° 1937.
- 1901, 29 mars, Béranger: *J. O.*, p. 269.
- 1901, 4 juin, Rapport Carnot. *J. O.*, p. 281.
- 1901, 19 décembre, Rapport Charmes. *Doc. parl.*, n° 462.
- 1907, 17 juin, Rapport Colliard. *J. O.*, Annexes, session
extraordinaire, 1907, p. 473, feuilles 30, 31 et 32.
- 1910, 16 juin, Rapport Colliard. *Documents parlementaires*,
n° 113.

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
INTRODUCTION.	5
CHAPITRE PREMIER. — La conciliation et l'arbitrage en France. — La loi du 27 décembre 1892. — Les projets de réforme. — L'arbitrage obligatoire et la proposition Millerand. — La tentative de conciliation obligatoire	19
CHAPITRE II. — La conciliation et l'arbitrage à l'étran- ger	61
La loi canadienne des enquêtes	67
La conciliation et l'arbitrage aux États-Unis	77
CHAPITRE III. — La réforme de la loi du 27 décembre 1892. — L'obligation de la tentative de con- ciliation	110
CONCLUSION	133
BIBLIOGRAPHIE.	135

